

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

FACULTEIT DER RECHTSGELEERDHEID

X 729

KATH. UNIVERSITEIT LEUVEN
FAC. RECHTSGELEERDHEID
BIBLIOTHEEK
T'ensestraat 41 - B-3000 Leuven

MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN EN ARBEIDSVERHOUDINGEN IN BELGIE

**Een verklarend onderzoek naar de
collectief arbeidsrechtelijke normensystemen
in multinationale ondernemingen, aan de hand van
een casestudy in de petroleumsector**

DEEL I

Arnout DE KOSTER

Verhandeling tot het verkrijgen
van de graad van
doctor in de rechten

1982

X729

KATH. UNIVERSITEIT LEUVEN
FAC. RECHTSGELERDHEID
BIBLIOTHEEK
Tiensestraat 41 - B-3000 Leuven

MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN EN

ARBEIDSVERHOUDINGEN IN BELGIË

Een verklarend onderzoek naar de collectief
arbeidsrechtelijke normensystemen in multi-
nationale ondernemingen, aan de hand van een
casestudy in de petroleumsector.

Arnout De Koster

Voorwoord

Met onderhavige studie willen we een bijdrage leveren tot een meer systematisch inzicht in de problematiek van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen.

Aan de hand van een beschrijving en verklaring van collectief arbeidsrechtelijke normensystemen in de multinationale petroleumsector is de centrale doelstelling van de studie, te verduidelijken in welke mate de multinationaliteit van de aktoren aan werkgeverszijde een impact uitoefent op arbeidsverhoudingen, op de regelvorming i.v.m. arbeid in ondergeschikt verband m.a.w..

Het is eveneens de bedoeling, langs de bespreking van onze bevindingen die betrekking hebben op de petroleumsector specifiek, bij te dragen tot de meer algemene theoretische discussie over arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen.

Het wordt dus duidelijk dat in deze verhandeling voornamelijk probleemdetecterende doelstellingen centraal staan, die hoofdzakelijk gericht zijn op een beschrijving en verklaring van het gedrag van multinationale ondernemingen, wat impliceert dat deze studie zich in de diagnostieke fase van de problematiek situeert. Dat de publieke en academische belangstelling ten aanzien van de problematiek van multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen is teruggelopen, en dat men vrij algemeen de overtuiging is toegedaan dat deze diagnostieke fase reeds is doorgelopen vormt o.i. hierbij geen probleem. Integendeel. We kunnen ons afvragen of de meer recente remediërende benadering van de problematiek arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen, waarbij multinationale ondernemingen vrij duidelijk als bijzondere en specifieke aktor in arbeidsverhoudingen worden benaderd, niet soms overhaast is tot stand gekomen, en misschien eerder is beïnvloed vanuit een partisane en eerder ongenueanceerde publieke opinievorming, dan vanuit gedetailleerd en doorgedreven onderzoek. Een nood aan gedetailleerd onderzoek blijft o.i. bestaan, omdat de studie van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen kan bijdragen tot de wetenschappelijke benadering van arbeidsverhoudingen algemeen, en omdat, in de tweede plaats en in het bijzonder, kan worden bijgedragen tot een herbronning van de premissen van de remediërende benadering van multinationale ondernemingen, die aktueel, na een eerste proefperiode te hebben doorlopen, voor eventuele bijsturing vatbaar zijn.

We hebben onze studie als volgt opgebouwd.

In een eerste deel wordt het algemeen kader van de problematiek geschetst : de twee centrale concepten, arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen worden gedefinieerd, de bestaande literatuur wordt kritisch doorgelicht, en de onderzoeksvragen worden verder geëxpliciteerd. Dit wordt gevolgd door een voorstelling van de casestudy in de petroleumsector, m.n. een toelichting van de gebruikte methodologie en een overzicht van de omgeving binnen dewelke arbeidsverhoudingen zich realiseren.

In een tweede deel vat het veldonderzoek aan, met een doorlichten van de wijze waarop multinationale ondernemingen zich integreren in de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in België, op sectorieel en ondernemingsvlak. Er wordt dus onderzocht hoe de collectief arbeidsrechterlijke normensystemen inzake de organisatie van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector en de multinationale ondernemingen zich ontwikkelen en hoe de actoren normen hebben uitgebouwd tot organisatie en regeling van hun onderlinge verhoudingen.

In een derde deel tenslotte wordt voornamelijk aandacht besteed aan het collectief overleg in multinationale ondernemingen over tewerkstelling en loon- en arbeidsvoorwaarden. Er zal dus worden onderzocht hoe de collectief arbeidsrechtelijke normensystemen, die inhoudelijk het gebruik van arbeid in ondergeschikt verband regelen, zich hebben ontwikkeld in de sector en de multinationale ondernemingen.

x x x

De medewerking en de steun van velen heeft de tot stand koming van deze verhandeling sterk verlicht en vergemakkelijkt. Onze dank gaat in de eerste plaats uit naar Prof. Dr. R. Blanpain, die bereid was het promotorschap over deze verhandeling waar te nemen, en onder wiens inspirerende en stimulerende leiding dit werk groeide. De suggesties en de raadgevingen die we ontvingen van de overige leden van de examenjury, de professoren W. Albeda, J. Bundervoet, G. De Broeck en D. Van Den Bulcke, waren een reële hulp. Onze dank gaat verder uit naar de praktizijns van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector, zonder wiens mededeelzaamheid deze studie nooit had kunnen worden uitgevoerd, naar het Fonds Derde Cyclus, het Bestuur der Vlaamse Leergangen, het Bestuur der Internationale Culturele betrekkingen, voor de me ter beschikking gestelde onder-

zoeksbeurzen. In dit dankwoord betrekken we verder zeer graag de collega's van het Instituut voor Arbeidsrecht. Bij de diverse conceptuele en materiële problemen die de redactie van deze verhandeling meebrachten, kon ik steeds beroep doen op hun scherp inzicht, hun vriendelijke medewerking en hun bereidwillige hulp. Onvoorwaardelijke steuntenslotte mocht ik ondervinden vanwege mijn familie en vooral vanwege mijn vrouw; door deze verhandeling aan haar op te dragen kan misschien symbolistisch de balans tussen professioneel- en gezinsleven engszins terug in evenwicht worden gebracht.

Voorwoord

Inhoudstafel

Lijst van de gebruikte afkortingen

DEEL I : Het Algemeen Kader.

Hfdst. I. De uitgangspunten van de studie. De probleemstelling multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen.	1
Afd. 1. De omschrijving van de twee centrale concepten : multina- tionale ondernemingen en arbeidsverhoudingen.	1
§1. Een omschrijving van het concept multinationale onderne- ming	1
1. De problemen en de mogelijke benaderingswijzen bij de definiëring van de multinationale onderneming.	2
2. De multinationale onderneming gedefinieerd op basis van haar structuurkenmerken.	6
Besluit.	12
§2. Het concept arbeidsverhoudingen : definiëring en verkla- ring van het aangewende analysekader.	13
1. De studie van arbeidsverhoudingen als de studie van systemen van arbeidsverhoudingen.	14
2. De structuur van het systeem van arbeidsverhoudingen.	16
3. Het centraal interessepunt in de studie van systemen van arbeidsverhoudingen : de regelvorming tussen de aktoren.	17
4. De studie van arbeidsverhoudingen, een verduidelijking vanuit disciplinair perspectief.	23
Besluit.	28
Afd. 2. Arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen. De stand van het onderzoek.	31
§1. De probleemstelling vanuit de vakorganisaties.	31
§2. De belangrijkste aspecten van de problematiek multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen en de stand van het onderzoek terzake.	38
1. Multinationale ondernemingen en de stabiliteit en kwaliteit van tewerkstelling.	39
a) De visie van de vakorganisaties en werkgevers.	39
b) De stand van het onderzoek.	43

2.	De impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties.	52
a)	De visie van de vakorganisaties en werkgevers.	52
b)	De stand van het onderzoek.	54
3.	De impact van multinationale ondernemingen op de identiteit van nationale systemen van arbeidsverhoudingen.	65
a)	De visie van vakorganisaties en werkgevers.	65
b)	De stand van het onderzoek.	66
§3.	Besluit en synthese.	71
Afd. 3.	De uitgangspunten en de opbouw van het onderzoek naar arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen in België.	77
§1.	De uitgangspunten.	77
1.	Het belang van multinationale ondernemingen in België.	77
2.	Het onvolledig en onbevredigend karakter van het bestaande onderzoek naar arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen.	85
§2.	De onderzoeksvragen en de benadering van de problematiek.	86
1.	De onderzoeksvragen.	86
2.	De opbouw van het onderzoek.	87
Besluit.		90
Hfdst. II.	De casestudy in de petroleumsector.	91
Afd. 1.	De gevolgde methode.	91
Afd. 2.	Schets van het socio-economisch kader van arbeidsverhoudingen in de sector.	94
§1.	De economische context in historisch perspectief.	95
1.	De vooroorlogse ontwikkeling van de petroleumindustrie.	96
a)	Internationaal.	96
b)	België.	99

2.	De periode van W.O. II tot 1960.	101
a)	De ontwikkelingen op internationaal vlak.	101
b)	België.	107
3.	De ontwikkelingen sinds 1960.	110
a)	Internationaal.	110
b)	België.	114
	Besluit	123
§2.	De technologie in de petroleumindustrie.	126
1.	De raffinage.	127
a)	Het productieproces.	127
b)	De arbeid in de petroleumraffinaderijen.	129
2.	De distributie.	130
§3.	De overheid en de petroleumsector.	132
Afd. 3.	De belangrijkste karakteristieken van de onderzochte ondernemingen.	141
	Besluit.	143
DEEL II.	Multinationale ondernemingen en de procedurale regelgeving binnen het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen. De formele organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector en de multinationale petroleumondernemingen.	151
Hfdst. I.	De procedurale regelgeving op sectorieelvlak en de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector.	154
Afd. 1.	De ontwikkeling van de actoren in de multinationale petroleumsector.	157
§1.	Multinationale ondernemingen en de ontwikkeling van vakorganisaties van werknemers.	157
1.	De grenzen en de krachtlijnen van het wettelijk kader inzake de uitbouw en de erkenning van vakorganisaties.	158
a.	De bescherming van de syndicale vrijheid.	159
b.	De erkenning van vakbonden.	165
c.	Evaluatie en besluit.	170

2.	De ontwikkeling van de werknemersorganisaties in de nationale petroleumsector.	173
a.	De groei van de arbeidersorganisaties.	173
i)	De ontwikkeling van het werkliedensyndicalisme.	173
ii)	De syndicale premie.	176
	Besluit.	179
b.	De ontwikkeling van de bediendenorganisaties.	182
i)	Inleiding : De specificiteit van het bediendensyndicalisme in België.	182
ii)	De historische ontwikkeling van het bediendensyndicalisme in de petroleumsector.	185
iii)	Bijzondere problemen rond het kadersyndicalisme.	190
	Besluit.	196
§2.	Multinationale ondernemingen en de deelname aan werkgeversfederaties. De collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde.	198
1.	De grenzen en de krachtlijnen van het wettelijk kader m.b.t. de collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde.	198
2.	De ontwikkeling van de werkgeversfederatie in de multinationale petroleumsector.	204
	Besluit.	212
Afd. 2.	De institutionalisatie van collectief overleg in de multinationale petroleumsector.	213
§1.	Multinationale ondernemingen en de ontwikkeling van structuren van collectief overleg.	213
1.	De arbeidsrechtelijke bevordering van de institutionalisatie van collectief overleg.	213
2.	De feitelijke ontwikkeling van de structuren van collectief overleg in de multinationale petroleumsector.	216
a)	Het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel (werklieden).	216
i)	Het ontstaan van een specifiek N.P.C. voor de petroleumsector.	216
ii)	De bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité.	220

b)	Het paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid.	225
	Besluit.	228
§2.	Multinationale ondernemingen en de ontwikkeling van pro- cedures voor conflictpreventie en conflictbeperking.	229
1.	Grenzen en krachtlijnen van het wettelijk kader m.b.t. de organisatie van vreedzame paritaire regel- vorming tussen de aktoren.	230
a)	De promotie van het vreedzaam verloop van be- trekkingen tussen de aktoren.	231
b)	Het suppletief interventierecht van de wetgever met het oog op het beperken van de gevolgen van conflicten : de wetgeving op prestaties in vrede- destijd.	236
2.	De ontwikkeling van het sectorieel normenstelsel m.b.t. conflictpreventie en conflictbeperking.	238
a)	De procedurale regelvorming m.b.t. het behoud van vreedzame betrekkingen tussen de aktoren.	238
i)	De conventionele geschillenprocedure.	238
ii)	De vredesplicht.	247
iii)	Andere clausules.	251
b)	Het sectoriële normenstelsel tot beperking van de impact van conflicten. De prestaties van algemeen belang in vredestijd.	253
	Werklieden.	254
i)	Het akkoord van 1949 m.b.t. de prestaties van algemeen belang in vredestijd.	254
ii)	De discussie over de prestaties in vredes- tijd n.a.v. de staking van 1965. De ver- houding tussen de C.A.O. van 1949 en het K.B. van 27 juli 1950.	256
iii)	Het K.B. van 3 jan. 1973 ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften in de pe- troleumsector.	261
iv)	De verdere evolutie inzake de prestaties van algemeen belang in vredestijd in de petroleumsector.	267
	Bedienden.	270
	Besluit.	273

<p> X Hfdst. II. Multinationale ondernemingen en de formele organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen op ondernemings- vlak. </p>	278
<p> Afd. 1. Het personeelsbeleid in multinationale ondernemingen en de collectieve opstelling van werknemers. </p>	280
<p> §1. Het aanwervingsbeleid. </p>	285
<p> §2. De promotieregeling. </p>	290
<p> §3. De loonpolitiek. </p>	293
<p> 1. Rechtstreeks loon. </p>	293
<p> 2. Fringe Benefits. </p>	295
<p> §4. Rechtstreekse contacten tussen management en werknemers. </p>	301
<p> 1. Onderneming A. </p>	303
<p> a) Beschrijving van de georganiseerde rechtstreek- se contacten. </p>	303
<p> b) Een situering en evaluatie. </p>	308
<p> 2. In de overige ondernemingen. </p>	311
<p> Besluit. </p>	313
<p> Afd. 2. De syndicale afvaardiging in multinationale ondernemingen. </p>	317
<p> Inleiding : Het juridisch statuut van de CAO m.b.t. de syndica- le afvaardiging. </p>	317
<p> Algemene opmerkingen. </p>	318
<p> De juridische regeling van de syndicale afvaardiging arbeiders. </p>	319
<p> i) De verhouding van de CAO van 1949 tot de CAO n° 5. Welke rechtsbron regelt de syndicale afvaardiging in de sector ? </p>	319
<p> ii) Het wettelijk regime waaronder de overblijvende bepalingen van de CAO van 1949 ressorteren. </p>	321
<p> iii) De bindingskracht en de afdwingbaarheid van de regels inzake de syndicale afvaardiging. </p>	322
<p> §1. Begrip. </p>	323
<p> 1. Algemeen. </p>	323
<p> 2. De specifieke situatie van het kaderpersoneel. </p>	324
<p> §2. Inrichting en samenstelling. </p>	325
<p> §3. Bevoegdheden en werking van de syndicale afvaardiging. </p>	327
<p> 1. De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging. </p>	328
<p> 2. Faciliteiten van de syndicale afvaardiging. </p>	329

3.	De werking van de syndicale afvaardiging in de realiteit van machtsverhoudingen in multinationale ondernemingen van de sector.	331
a)	Faciliteiten.	332
b)	Bevoegdheden.	337
	- Arbeiders.	337
	i) Bijstandsrecht.	337
	ii) Controle op de toepassing van CAO's.	339
	iii) Onderhandelingen op ondernemingsvlak.	343
	- Bedienden.	345
§4.	Het beschermingsstatuut van de leden van de syndicale afvaardiging.	348
	Besluit.	357
Afd. 3.	Ondernemingsraden in multinationale ondernemingen.	361
§1.	Oprichting en samenstelling van ondernemingsraden in multinationale ondernemingen.	362
1.	Oprichting.	362
2.	Samenstelling.	363
a)	Problemen rond het begrip leidinggevende functie.	363
b)	De samenstelling van de patronale delegatie.	366
c)	De samenstelling van de werknemersdelegatie.	368
§2.	De bevoegdheden van de ondernemingsraad.	371
1.	De informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad.	371
a)	De informatieve bevoegdheid van de ondernemingsraden vanuit juridisch perspectief.	372
i)	In welke mate heeft de informatieve bevoegdheid ook betrekking op de financiële en economische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt ?	373
ii)	De begrippen financiële en economische informatie en groep nader omschreven	374
iii)	Welke inlichtingen moeten worden verstrekt over de financiële en economische entiteit waartoe de onderneming behoort ?	393
iv)	De specifieke terreinen waarover inlichtingen moeten worden verstrekt.	394
v)	De afdwingbaarheid van de informatieplicht.	399

vi)	Het wetsvoorstel De Clercq tot verdere uitbreiding van de informatieplicht.	401
vii)	Het voorstel tot richtlijn betreffende de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder een transnationale structuur.	404
b)	De informatieve bevoegdheid van de ondernemingsraad in praktijk.	419
c)	De informatie te verstrekken ten aanzien van bijzondere gebeurtenissen.	425
2.	De overige bevoegdheden van de ondernemingsraad.	430
	Besluit.	432
Afd. 4.	Parallele vertegenwoordigingsorganen in multinationale ondernemingen.	436
§1.	Het Representation Plan.	437
§2.	De organisaties van kaderpersoneel in multinationale ondernemingen.	442
1.	Ontstaan van de kaderpersoneel organisaties.	444
2.	Werking.	446
3.	Verhouding met andere organen.	448
	Besluit.	452
	Besluit.	454
DEEL III.	Multinationale ondernemingen en de substantiële regelgeving binnen het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen. Collectief overleg over tewerkstelling en loon- en arbeidsvoorwaarden.	461
Hfdst. I.	Multinationale ondernemingen en de substantiële regelgeving inzake tewerkstelling binnen het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen.	463
Afd. 1.	Een specificering van de onderzoeksvragen in het licht van de literatuurhypothesen en de feitelijke tewerkstellings-evolutie.	465

§1.	De algemene literatuurhypothesen inzake stabiliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen.	465
§2.	De literatuurhypothesen gesitueerd binnen de feitelijke tewerkstellingsevolutie en nader gespecificeerd.	467
1.	De tewerkstellingsevolutie in de sector.	467
2.	De problemen verbonden aan een cijfermatige toetsing van de tewerkstellingsevolutie van de literatuurhypothesen.	470
3.	Enkele observaties bij de tewerkstellingsdaling in de sector.	472
4.	Besluit.	474
Afd. 2.	Het beslissingsproces langs managementszijde. Gecentraliseerde impact op tewerkstelling.	476
§1.	De onderzoeksproblemen en de opbouw van de studie.	477
1.	De begrenzing van het onderwerp. Het interdependent karakter van de beslissingsstructuren inzake tewerkstelling.	477
2.	Methodologische problemen rond de meting van centralisatie/decentralisatie.	479
3.	De opbouw en de argumentatie.	480
§2.	Lange termijnplanning in multinationale ondernemingen : het eerste mechanisme langs hetwelk een gecentraliseerde impact wordt uitgeoefend op tewerkstelling in lokale filialen.	482
1.	Inleidende begrippen.	483
a)	Wat is planning ?	483
b)	Centralisatie en decentralisatie, parallelle kenmerken van het lange termijnplanningsproces algemeen.	484
2.	Het verloop van het lange termijnplanningsproces in de petroleumsector in concreto : 3 fasen.	487
a)	De initiële fase van planning.	487
b)	De tweede fase : de uitwerking van lange termijnstrategieën.	488
c)	De derde fase : de toetsing en goedkeuring.	491

3.	De impact van centrale diensten op tewerkstelling in lokale vestigingen, langs lange termijnplanning.	491
a)	De topleiding van de multinationale ondernemingen bepaalt het kader waarbinnen de lokale filialen evolueren via de "corporate objectives".	492
b)	De interventie van de hoofdzetel in de planning van de activiteiten van de dochterondernemingen en de aldus uitgeoefende impact op lokale tewerkstellingsorganen.	493
c)	Gecentraliseerde impact op lokale tewerkstellingsbeslissingen langs de globalisatie van de plannen op lange termijn van de dochterondernemingen in een regionaal of wereldwijd plan.	494
4.	De specifieke cases, de investerings- en desinvesteringsbeslissing.	495
a)	De investeringsbeslissing.	496
b)	Desinvesteringsbeslissingen.	499
§3.	Gecentraliseerde impact op tewerkstelling in lokale vestigingen langs korte termijnplanning.	401
1.	Het verloop van de korte termijnplanning algemeen.	502
a)	De eerste fase en de overwegende rol van de lokale filialen.	502
b)	De globalisatie van de planning op lokaal vlak en de toetsing aan de groepsplanning.	503
2.	De concrete impact van centrale diensten op de tewerkstelling in lokale vestigingen langs korte termijnplanning.	504
§4.	De impact vanuit de centrale diensten op tewerkstelling in lokale vestigingen, tijdens de dagelijkse werking van de lokale vestiging.	505
1.	De controleactiviteiten vanuit de centrale diensten.	506
2.	De advies- en interventiemogelijkheden vanuit de centrale diensten.	507
	Besluit.	510

Afd. 3.	De impact vanuit nationale systemen van arbeidsverhoudingen op tewerkstelling in multinationale ondernemingen.	513
§1.	De krachtlijnen en de grenzen van het wettelijk kader.	514
§2.	Het totstandkomen van het sectorieel normenstelsel tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties.	520

A.	Werklieden.	521
1.	De akkoorden over bestaanszekerheid, werkzekerheid en werk aan derden.	521
a)	Het ontstaan van de akkoorden van bestaanszekerheid en werkzekerheid.	521
1)	De onderhandelingen en het tot stand komen van het akkoord over bestaanszekerheid.	521
2)	De onderhandelingen en het tot stand komen van de akkoorden over werkzekerheid (akkoord 3 sept. 1960).	525
3)	De eigenlijke onderhandelingen inzake tewerkstellingsbescherming - de problemen inzake werk aan derden.	531
b)	De verdere onderhandelingen inzake tewerkstellingsbescherming - de problemen inzake werk aan derden.	535
c)	De wijzigingen aangebracht aan het akkoord inzake werkzekerheid door de CAO van 31 december 1980.	541
2.	Juridische evaluatie van de akkoorden.	544
a)	Juridische analyse van de akkoorden inzake bestaans- en werkzekerheid.	545
1)	De inhoud van de aangegane verbintenissen inzake werk- en bestaanszekerheid.	545
i.	Tewerkstellingsbescherming bij gebrek aan werk.	545
ii.	Tewerkstellingsbescherming bij stopzetting van bedrijvigheid.	547
2)	De afdwingbaarheid van de clausules inzake werk- en bestaanszekerheid.	552
i.	De oirbaarheid van de clausules in de conventie.	553
ii.	De aard van de verbintenissen en hun mogelijkheid tot afdwingbaarheid.	554
iii.	Het voorwerp van een eventuele vordering gebaseerd op de clausules inzake werkzekerheid.	555
iv.	Het subject van de vordering bij die clausules waarin een sectoriële patronale solidariteit werd georganiseerd.	556

b)	Juridische analyse van de akkoorden inzake werk aan derden.	559
3.	Evaluatie van de akkoorden binnen het kader van arbeidsverhoudingen.	562
B.	Bedienden.	566
§3.	De feitelijke toetsing : doorlichting van enkele onderhandelingen op ondernemingsvlak over tewerkstelling.	570
1.	Doorlichting van enkele onderhandelingen op ondernemingsvlak.	572
a)	Onderneming A.	572
b)	Onderneming C en de toepassing van de clausules inzake werk aan derden.	575
c)	Onderhandelingen n.a.v. de tewerkstellingsdaling in onderneming H.	577
d)	De tewerkstellingsonderhandelingen in onderneming G.	580
2.	De sluiting van RBP.	584
a)	De chronologie der gebeurtenissen.	585
b)	De betekenis van de problemen rond RBP in het kader van de discussie over multinationale ondernemingen.	590
	Besluit.	592
	Hfdst. II. Collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden in de multinationale petroleumsector.	600
Afd. 1.	De bevindingen in de literatuur, methodologische problemen en onderzoeksvragen.	602
§1.	Kritisch overzicht van de literatuur.	602
§2.	Methodologische problemen en onderzoeksvragen.	609
Afd. 2.	Wettelijke en interprofessionele beperkingen op het autonoom overleg en de autonome bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden.	620
§1.	De wetgever en het proces van collectief overleg.	621
§2.	De wetgever en de inhoud van het collectief overleg, specifiek inzake loon- en arbeidsvoorwaarden stricto sensu.	622
§3.	De rol van de interprofessionele actoren bij de bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden.	627

§2. Bedienden.	691
1. De fase van niet geprogrammeerd collectief overleg.	691
2. De fase van geprogrammeerd collectief overleg.	696
Besluit.	710
 Afd. 4. Vergelijkende inhoudsanalyse van loon- en arbeidsvoorwaarden.	 711
 Besluit.	 716
 ALGEMEEN BESLUIT.	 721
 Bibliografie.	 753

Lijst van de meest gebruikte afkortingen.

A.B.V.V.	Algemeen Belgisch Vakverbond
A.C.L.V.B.	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
A.C.	Algemene Centrale
A.C.V.	Algemeen Christelijk Vakverbond
A.M.A.	American Management Association
Arb.	Arbeidsrechtbank
art.	artikel
B.B.T.K.	Bond der Bedienden, Technici en Kaders
B.C.	Beperkt Comité van het N.P.C.
B.J.I.R.	British Journal of Industrial Relations
B.P.F.	Belgische Petroleum Federatie
B.S.	Belgisch Staatsblad
B.W.	Burgerlijk Wetboek
C.A.O.	Collectieve arbeidsovereenkomst
Cass.	Hof van Cassatie
C.C.E.S.L.	Christelijke Centrale voor Scheikunde, Energie en Leder
Cfr.	Conferatur
C.J.W.B.	Columbia Journal of World Business
C.P.	Commission Paritaire
C.R.B.	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
ECOSOC	Economic and Social Council
E.E.G.	Europese Economische Gemeenschap
E.V.V.	Europees Verbond van Vakverenigingen
I.C.F.	International Chemical Federation
I.C.F.T.U.	International Confederation of Free Trade Unions
I.I.L.S.	International Institute for Labour Studies
I.I.R.A.	International Industrial Relations Association
I.L.O.	International Labour Organisation
J.T.T.	Journal des tribunaux de travail
K.B.	Koninklijk Besluit
K.V.G.V.	Komitee voor Veiligheid, Gezondheid en Hygiëne
L.B.C.	Landelijke Bedienden Centrale
L.S.E.	London School of Economics
M.B.	Ministerieel Besluit
N.A.R.	Nationale Arbeidsraad
N.P.C.	Nationaal Paritair Comité
N.V.	Naamloze Vennootschap
o.c.	opere citato
O.R.	Ondernemingsraad

Parl. Doc.	Parlementaire Documenten
P.C.	Paritair Comité
P.S.	Paritaire Sektie van de petroleum (bedienden)
R.W.	Rechtskundig Weekblad
S.D.	Syndikale Delegatie
T.S.R.	Tijdschrift voor Sociaal Recht
T.U.A.C.	Trade Union Advisory Committee
T.U.C.	Trades Union Congress
U.N.O.	United Nations Organization
V.B.N.	Verbond der Belgische Nijverheid
V.B.O.	Verbond van Belgische Ondernemingen
vgl.	vergelijk
W.F.T.U.	World Federation of Trade Unions
W.V.A.	Wereldverbond van de Arbeid

DEEL I

Het algemeen kader

Hoofdstuk I. De uitgangspunten van de studie. De probleemstelling multinationale ondernemingen-arbeidsverhoudingen.

In dit eerste hoofdstuk zullen we de uitgangspunten van deze studie verduidelijken.

Dit betekent dat in de eerste plaats de twee centrale concepten arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen, een nadere toelichting vereisen : op summere wijze zal het probleem van de omschrijving ^{van de} multinationale onderneming worden benaderd, en wordt enige aandacht besteed aan een definiëring van het concept arbeidsverhoudingen en aan het selecteren van een analysekader voor de studie van arbeidsverhoudingen.

Deze verduidelijking van concepten maakt het dan mogelijk om in de tweede plaats te gaan onderzoek ^{en} hoe de literatuur de problematiek multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen tot op heden heeft benaderd. Gegroepeerd rond de belangrijkste probleemthema's zal een kritisch overzicht worden gegeven van de stand van onderzoek.

In een derde afdeling tenslotte zullen de uitgangspunten en themata van dit onderzoek specifiek worden geprofileerd. Dit omvat dus een korte schets van de maatschappelijke en theoretische uitgangspunten die dit onderzoek schragen, en een verduidelijking van de onderzoeksvragen en benaderingen die deze studie onderscheiden van het tot op heden gevoerde onderzoek.

Afdeling 1. Omschrijving van de twee centrale concepten : multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen.

§1. Een omschrijving van het concept multinationale onderneming.

De eerste taak in deze verhandeling bestaat erin het concept multinationale onderneming te definiëren en nader te omschrijven wat hieronder wordt begrepen. Dit is niet zo'n eenvoudige opdracht. Ondanks het feit immers dat de verschillende bijdragen in verband met de problematiek rond multinationale ondernemingen (MNO) intussen zijn uitgegroeid tot een impressionante hoeveelheid literatuur, en dat in concreto, inzake de definiëring van de MNO, een veelheid van formuleringen werd voorgesteld, kunnen we samen met Vanden Bulcke en anderen (1) vaststellen dat vooralsnog het definitie probleem geen be-

(1) Van Den Bulcke, D. De multinationale onderneming, een typologische benadering, SERUG, Gent, 1975, p.13; E.E.G., De multinationale ondernemingen tegen de achtergrond van de communautaire regelingen, verslag van de

vredegende oplossing heeft gevonden (1).

1. De problemen en de mogelijke benaderingswijze bij de definiëring van de multinationale onderneming.

De problemen die zich stellen bij het definiëren of omschrijven van het begrip multinationale onderneming zijn immers vrij omvangrijk. Vooreerst is het duidelijk dat in de ganse discussie rond MNO (in de mate dat deze problematiek politiek-economische problemen reveleert) divergenties in waarde oordelen en ideologische opstellingen zijn gereflecteerd, waarvan het niet verwonderlijk is dat deze ook de problematiek van de definiëring beïnvloeden (2). In de tweede plaats is de MNO, als economisch verschijnsel, een complex fenomeen, variërend in verschijningsvorm (aktiviteiten, organisatie, vorm, omvang, mentaliteit enz.) en gekenmerkt door een veelheid van facetten; dit kan dus moeilijk worden gevat in één definitie van universele, eenduidige en exclusieve betekenis, tenzij deze definitie van zeer algemene aard is, hierdoor veel van haar analytische kracht verliest, en verschillende aspecten die bij de studie van MNO vanuit een welbepaald perspectief belangrijk zijn, niet vervat.

Het zijn deze summier opgesomde moeilijkheden die mede aan de basis liggen van de diversiteit in de definiëring van de MNO, die, voorzover we reeds tijdens ons onderzoek konden vaststellen, resulteerde in een tachtigtal verschillende omschrijvingen en categorisering van de MNO.

Ondanks het feit dat we de kennisverruimende bijdragen van deze verschillende pogingen tot definiëring erkennen, is het om verschillende redenen niet onze bedoeling deze verder aan te vullen door bij proeve van originaliteit hieraan nog een definitie toe te voegen die op strikt volledige wijze het fenomeen MNO poogt te omschrijven.

We zijn inderdaad van oordeel dat het belang van de definiëring van de MNO, in de betekenis althans van een allesomvattende en afgelijnde definiëring, ook niet mag worden overschat.

Een dergelijke (juridische verantwoorde) definitie van de MNO krijgt immers slechts strikte noodzakelijkheid in de mate dat ze beantwoordt aan welbepaalde functionele doeleinden en mn. zou dienen als uitgangspunt voor het vastleggen van ^{juridische} bepalingen omtrent het fenomeen MNO.

(1) Ook binnen het kader van de speciaal binnen de ECOSOC opgerichte Commissie voor de studie van MNO's werden vooralsnog geen volledig bevredigende oplossingen gevonden en blijft de problematiek van de definiëring aktueel. Over de aktiviteiten van de "Commission on TNC's" zie Wellens, K., Internationale reglementering van transnationale ondernemingen, CED Samson, Brussel 1979, p.155 ev. en p.264 ev.

(2) Kenschetsend is bv. de voortdurende discussie binnen de commission on TNC's

In het licht van dergelijke doelstellingen is een strikte juridische definitie noodzakelijk, omdat het subject van de normatieve bepalingen moet kunnen worden afgelijnd en moet kunnen worden bepaald in welke mate de diverse vormen van multinationalisering en de diverse wijzen waarop grensoverschrijdende activiteiten worden georganiseerd in de economische werkelijkheid, al dan niet als multinationale onderneming kunnen worden gekwalificeerd. (1) In een studie als deze echter, die vnl. vertrekt vanuit een diagnostiek perspectief met het oog op het identificeren van de impact van multinationale ondernemingen (als ondernemingen die zich op basis van kenmerken relevant voor arbeidsverhoudingen van nationale ondernemingen onderscheiden) op arbeidsverhoudingen, stelt zich het probleem niet op dezelfde wijze. Vermits het de bedoeling is inzicht te verwerven in de wijze waarop de "gemiddelde" multinationale ondernemingen (beantwoordend aan het gangbare gebruik van de term, mn. grote internationale ondernemingen) een impact uitoefenen op arbeidsverhoudingen, volstaat in een dergelijke definiëringspoging het identificeren van de gemengde deler (de basis- en wezenskenmerken) die dergelijke ondernemingen differentieert.

Tegenover de verschillende definiëringbenaderingen betekent dit dus dat primo niet wordt gezocht naar een strikte juridische omschrijving. Centraal daarin staat de bedoeling het maatschappelijk en economisch fenomeen dat de MNO is, onder te brengen in de traditionele rechtscategorieën, (zie bv. de parallelle poging om het begrip onderneming juridisch te definiëren) en het van daaruit precies af te bakenen met het oog op normering.

(1) Dergelijke definiëring is er dus op gericht bv. vast te stellen in welke mate een onderneming met een zeer beperkte handelsvestiging in het buitenland (bv. een handelsvertegenwoordiger) onder de definiëring MNO valt, in welke mate kontrakten met (een) buitenlandse onderneming(en) (verenigingskontrakten - integratiekontrakten) aanleiding geven tot het ontstaan van multinationale ondernemingen etc.
Zie ook Blanpain, R., The OECD Guidelines for multinationals, Kluwer, 1979, p.229 e.v.

Zelfs in dit verband moeten we opmerken, dat in de ons tot dusver bekende praktijk van normering i.v.m. MNO, om welke reden ook, geen strikte definiëring van de MNO werd vooropgesteld. In de Richtlijnen voor multinationale ondernemingen, uitgaande van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) (1) waarin "aanbevelingen zijn vervat die door de Lidstaten gezamenlijk worden gericht tot de multinationale ondernemingen die op hun grondgebied activiteiten uitoefenen" wordt gesteld ^{dat} "voor de doeleinden van de richtlijnen een sluitende juridische begripsomschrijving van multinationale onderneming niet strikt nodig is." Een bijna identieke preambule vinden we in de Tripartite Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid van de IAO. (2) Vermelden we nog dat bij de herziening van de Richtlijnen van de OESO in 1979, wat betreft de definiëring gehanteerd in de Richtlijnen werd gesteld: "Para. 8 is couched in non-legal language and the experience of the Committee has demonstrated the merits of such a flexible approach with an enumeration of some guiding criteria rather than a precise definition which would fit well the diversity of situations found in the real world". (3)

-
- ./... wel ook staatsondernemingen het grensoverschrijdend karakter dekt. Zie Wellens, K., o.c., p.265 ev. en UNO, Economic and Social Council, Transnational corporations in World Development, a re-examination, 1978, p.161 ev.
- (1) Richtlijnen voor multinationale ondernemingen, aangenomen door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling op 21 juni 1976, herzien op 13 juni 1979, in het bijzonder para.6 en para. 8.
 - (2) Tripartite Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid, aangenomen door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau op 14 november 1977, in het bijzonder para. 6.
 - (3) OECD, Review of the 1976 declaration and decisions on international investment and multinational enterprises, Report by the Committee on International Investment and Multinational Enterprises tot the OECD Council Meeting at Ministerial Level 13-14th June 1979, p.14.
Zie ook verder : Blanpain, R., The OECD Guidelines for Multinationals and Labour Relations, 1976-1979, Kluwer, 1979, p.235; Günter, H. The Tripartite Declaration of Principles, (ILO), Standards and Follow-up, p.4. Paper prepared for the International Symposium on Legal Problems of Codes of Conduct for MNE", Bielefeld Universität, 16-18/7/79.

Tegenover de verschillende definiëringsbenaderingen betekent dit anderzijds eveneens dat in de definiëring geen verdere specificiëring binnen de groep multinationale ondernemingen wordt nagestreefd; in de richting van Perlmutter bv. die multinationale ondernemingen verder indelen naar graad van multinationaliteit, enz. (1)

Het nut van dergelijke classificatie binnen de ruime definitie van de multinationale kan niet worden ontkend. Om twee redenen echter wordt dergelijke differentiatie in onze omschrijving van het concept MNO niet opgenomen. Primo, omdat dergelijke definities, die naast de aanduiding van de basiskenmerken van de MNO ook gedragsmatige elementen opnemen in de definitie (de orientaties van het hoofdhuis t.a.v. de buitenlandse investeringen bv. in Perlmutter onderscheid in etnocentrische, polycentrische en geocentrische onderneming) vaak weinig operationeel zijn en niet toelaten, tenzij na uitgebreid vooronderzoek, de multinationale onderneming, op basis van de bijkomende criteria verder te definiëren (2); secundo, en in concreto, het onderzoeksterrein van de studie te weinig MNO's omvat om, in de mate dat bepaalde van voornoemde differentiëringen wel operationeel zijn (3), hierop een dergelijke specificatie toe te passen.

-
- (1) Perlmutter, H., L'entreprise internationale. Trois conceptions, Revue économique et sociale, mai 1965 en The tortuous evolution of the MNC, Columbia Journal of World Business, 1969, n°1; Rolfe, S., The international corporations, Paris, 1969, p.12 e.v.
 - (2) Zie verder Van Den Bulcke, D., De multinationale onderneming, 1975, p.14 e.v.
 - (3) bv. de classificatie van Van Den Bulcke, D. waar MNO's worden gedifferentieerd als multinationale ondernemingen (MO), multinationalaal gerichte ondernemingen (MGO), beperkt multinationalaal gerichte (BMGO), oligo-nationale ondernemingen (ONO) en binationale ondernemingen (BNO)

2. De multinationale onderneming gedefiniëerd op basis van haar structuurkenmerken.

Onze benadering van het definitioneel probleem is dus als volgt opgevat : langs een excursie in de literatuur zal vnl. worden gepoogd de belangrijkste structuurkenmerken (1) aan te duiden, die de groep van MNO onderscheidt van andere ondernemingen. Elk van de structuur kenmerken, die zullen worden geïdentificeerd, zullen op basis van de literatuurbijdragen worden belicht vanuit verschillende hoeken. Alsdusdanig zal de MNO worden gedefinieerd vanuit een aantal richtinggevende criteria, die op benaderende wijze de hoofdkenmerken van de MNO omschrijven, zonder dat deze hoofdkenmerken op strikte en vaststaande wijze worden gedefinieerd, en zonder dat dus een afgewerkte definitie van de MNO wordt gepresenteerd, die in de striktheid van haar formulering de diverse vormen van multinationalisering van ondernemingen volledig probeert te vatten.

De volgende structuurkenmerken van de MNO lijken ons dan vnl. belangrijk.

a) De werkzaamheid in verschillende landen

Als eerste en belangrijke structuurkenmerk geldt : de werkzaamheid van de onderneming, als economische entiteit, in verschillende landen en/of rechtssystemen.

Dit eerste structuurkenmerk volgt uit het etymologische begrip "multinationaal" en wordt dus uiteraard in de meeste definities opgenomen. We beperken ons tot het citeren van enkele voorbeelden van omschrijving die representatief zijn voor de globale literatuur en die, in de mate dat dit nodig is, het aspect multinationaliteit of werkzaamheid in verschillende landen, enigszins nader belichten.

-
- (1) In referentie naar Aharani en Grünärml (1) maken we een onderscheid tussen structuurkenmerken en gedragskenmerken van multinationale ondernemingen. Met structuurkenmerken bedoelen we de essentiële kenmerken, de wezenskenmerken die de multinationale ondernemingen als bijzondere groep van ondernemingen differentiëren; gedragskenmerken, op basis waarvan we in deze definiëring niet verder specificeren, laten toe, binnen de op basis van de structuurkenmerken afgezonderde groep MNO's, verdere onderscheiden te maken op basis van de nationaliteit van het topmanagement, (2) de internationaliteit van de eigendomsstructuur (3), de internationaliteit van mentaliteit en outlook van management (4), de aard van de banden tussen moedermaatschappij, het thuisland en het gastland van investeringen, enz. (5)
-

- (1) Aharani, Y., On the definition of a multinational corporation, in Kapoor, A. en Grub, D., The MNE in transition, Princeton, 1973, p.16 e.v. en Grünärml, T., Kritische Anmerkungen zu einer Merkmal spezifizieren Typologie Multinationale Unternehmen, Jahrbuch für Sozialwissenschaft, Band 26/1975, Heft 3, Rupprecht, Göttingen.

"What is a MNO ? For trade union purposes, the simplest definition is one which carries on activities, other than marketing its own products, in more than one country" (1). "The MNE will be defined as the embodiment of foreign direct investment by a single business enterprise which straddles several economies" (2) "Une entreprise multinationale est un groupe (...) de sociétés ayant des activités économiques dans plusieurs pays et soumis à de différents systèmes juridiques nationaux..." (3) "For the present report, it may suffice to assume that the essential nature of the MNE lies in the fact that its managerial headquarters are located in one country (home-country), while enterprise carries out operations in a number of other countries as well (host countries)" (4) en tenslotte de verwante definities van Dunning (5), Sabatier (6) en Brooke en Remmers (7) die de MNO definiëren als "any firm which performs its main operations, either manufacture or the provision of services, in at least two countries".

Dit eerste structuurkenmerk van multinationaliteit of werkzaamheid in verschillende landen vormt dus een element dat essentieel in alle definities voorkomt onder een of andere vorm, en behoeft nog nauwelijks verdere commentaar. Merken we slechts op dat de meeste definities terecht geen onderscheid maken naar de aard van de onderneming die multinationale activiteiten ontplooit en als multinationaal elke onderneming (dus zowel maatschappijen in particuliere, gemengde of staatseigendom) (8) omvat die activiteiten ontwikkelt in verschillende landen.

-
- (1) I.C.F.T.U., Eleventh World Congress, Mexico City, 17-25 october 1975, Agenda Item 9.
 - (2) Government of Canada, Foreign Direct Investment in Canada, Ontario 1972, p.51.
 - (3) Blanpain, R., en Morgan, A., Incidences des activités des entreprises multinationales sur les relations professionnelles et sur l'emploi, OECD, 1977, p.32.
 - (4) ILO, The Multinational enterprise and social policy, ILO, Geneva, 1972, p.3.
 - (5) Dunning, J., The multinational enterprise, London, Allen en Unwin, 1971, p.16.
 - (6) Sabatier, F., Les sociétés multinationales, Ed. du Centurion, Paris, 1975, p.13.
 - (7) Brooke, M., en Remers, L., The strategy of the MNE, London, 1970, p.5.
 - (8) Zie OESO, Richtlijnen van multinationale ondernemingen, para. 8 en ILO, Tripartite Beginselverklaring betreffende MNO en sociaal beleid, para 6 en de discussie binnen de Commission for TNC (UNO-ECOSOC), zie supra.
- ./..
- (2) Maisonrouge, J., Proceedings of the Conference on the MNC, Washington, D.C., Department of State, Febr. 1969, Mimeo, p.17-18.
 - (3) Tindall, E., Multinational Enterprises, Oceana, New York, 1975.
Dunning, J., The multinational Enterprise, o.c., p.16-17.
 - (4) Perlmutter, H., The tortuous evolutions of the MNC, Columbia Journal of World Business, 1969, vol. 4, p.11.
 - (5) Kindleberger, C., American Business Abroad, New Haven, p.3.
Zie verder, Van Den Bulcke, D., o.c., p.14-32.

Vermelden we verder nog dat een aantal definities dit structuurkenmerk van multinationaliteit specificeren en vereisen dat multinationale operaties in een minimum aantal landen worden ontplooid (1) of dat bepaalde minima van omzet worden gerealiseerd in buitenlandse operaties (2). Terzake kunnen we ons aansluiten bij de opmerking die het toevoegen van dergelijke bijkomende specificaties als arbitrair en imprecies kwalificeert, en eventueel als overbodig, in de mate dat een hogere graad van transnationaliteit slechts het effect van het grensoverschrijdend karakter van de activiteiten doet toenemen, zonder in essentie echter het structuurkenmerk van multinationaliteit meer te duiden.

- b) De MNO als economische entiteit, gekenmerkt door een bepaalde graad van centrale controle en opererend vanuit een globale strategie.

Dit eerste structuurkenmerk van multinationaliteit wordt bijna steeds en terecht in nauwe band gezien met een tweede element dat de MNO essentieel kenmerkt mn. het feit dat de MNO bij het uitvoeren van economische activiteiten in verschillende landen, optreedt als economische eenheid en entiteit, in de mate dat de verschillende maatschappijen of vestigingen die deel uitmaken van de MNO onderworpen zijn aan een bepaalde centrale controle en optreden vanuit een welbepaalde globale strategie. Een erkenning van dit structuurkenmerk is in alle definities aanwezig, (3) met dien verstande dat het bestaan van die economische eenheid, centrale controle en globale strategie met vrij sterk verschillende nuances wordt uitgedrukt, zoals blijkt uit de hiernavolgende selectie van definities, die representatief is voor de gradaties in de omschrijvingen van het element "centrale controle en economische eenheid."

Een eerste groep definities omschrijft deze economische band tussen de verschillende samenstellende delen van de MNO vrij vaag : " a MNC consists of a number of affiliated business establishments that function as productive enterprises in different countries simultaneously" (4), "The corporations that make up each

-
- (1) Zie bv. Vernon, R., Sovereignty at Bay, New York 1971, p.4 die MN activiteiten in 6 landen als criterium voorgesteld. Government of Canada, Foreign Direct Investment in Canada, o.c., (4 of 5 landen); Kahn, P., International Companies, Journal of World Trade Law, 1969, n°3, p.498-521 (6 landen); Vaupel, J., en Curhan, J., The making of Multinational enterprise, Boston, 1969, 511 p. (6 landen).
- (2) bv. Rolfe, S., The Internationale Corporation, with an Epilogue on Rights and Responsibilities Paris Internationale Chamber of Commerce, 1969, die alvorens van "multinationaal", kon sprake zijn, vereist dat tav. een van de 4 volgende criteria (verkoop, investeringen, tewerkstelling of produktie) 25% in het buitenland moet worden gerealiseerd. Zie ook Bauer, D., The indefinitely Defined multinational. The Conference Board Record, July 1975, p.21 ev.; Grossfeld, p.14-16.

cluster (en alsdusdanig een MNO vormen) appear to have access to a common pool of human and financial resources and seem responsive to elements of a common strategy" (1) en de OESO omschrijving : "They (de MNO's) usually comprise companies (...) established in different countries and so linked that one or more of them may be able to exercise a significant influence over the activities of others and, in particular, to share knowledge and resources with others"(2). Een 2^e groep definities verduidelijkt het bestaan van deze economische eenheid en globale strategie op een meer affirmatieve wijze : "(...) a group of corporate entities joined together by some degree of common control"(3). "What is important is that a productive activity is taking place in one country which is to some substantial extent under the control of nationals of another country". (4)

"The MNE can be defined as a combination of companies of different nationality, connected by means of shareholdings, managerial control or contract and constituting an economic unit" (5)

"Essentieel voor een multinationale onderneming is dat er een leidinggevend hoofdkwartier is dat in meerdere of mindere mate de werkzaamheden van de onderneming in verschillende landen coördineert en bepaalt" (6)(7).

Andere definities tenslotte gaan mag verder in het expliciteren of kwalificeren van de economische eenheid en controle die bestaat binnen MNO's. "Eine Unternehmung ist als international zu bezeichnen wenn Sie Kapitalinvestitionen in Ausland zum zweck der Leistungsverstelle gestätigt hat und die dadurch entstandenen Subsysteme sich in einem wirtschaftliches Abhängigkeitsverhältnis zu den organisatorischen Entscheidungszentrum befinden, das die Tätigkeiten der Subsysteme Koordiniert und die für das Gesamtsystem relevante strategische Planung und Kontrolle steuert" (8).

"A group of companies organised independently in different states (...) but placed under the direction of one dominating company" (9). "A corporation in which foreign subsidiaries contribute substantially to corporate activity and are directly controlled by a common center" (10) en "centrally directed business organizations that control assets in two or more countries. This combination of territorial non coincidence and centralised management is the central characteristic of transnational enterprises" (11)

./... (3) Met uitzondering van enkele vroegere bijdragen van bepaalde werkgeversorganisaties waar de juridische fictie van het bestaan van onafhankelijke ondernemingen werd verdedigd en het bestaan van de MNO alsdusdanig werd ontkend.

(4) Zie Kolde, C., The Multinational Corporation, Lexington Books, 1974, p.5.

(1) Vernon, R., Sovereignty at Bay, o.c., p.4.

(2) OECD, Guidelines for multinational enterprises, 21 juni 1976, para. 8.

(3) ILO, Multinational enterprises and social policy. The usefulness and feasibility of international principles and guidelines: their elements and implications, Geneva, 1975, p.8-9.

(4) Friedlander, C., The International Corporations, MIT Press, Cambridge.

Duidelijk is hiermee alleszins dat een bepaalde mate van economische eenheid, centrale controle en globale strategie een essentieel kenmerk vormen van de MNO en alsdusdanig in de meeste definities weliswaar met verschillende gradaties en nuances, als onderscheidende karakteristiek werden opgenomen.

Het weze trouwens opgemerkt dat de meeste definities, in het bijzonder de definities vanuit juridisch perspectief, zich beperken tot het citeren van beide voornoemde structuurkenmerken, in de mate dat wordt geacht dat deze beide structuurkenmerken (multinationaliteit en centrale controle) op voldoende volledige wijze het dualisme vervatten dat de MNO kenmerkt, mn. enerzijds het feit dat ze een economische entiteit vormen, anderzijds werkzaam zijn in een pluraliteit van rechtsorden of soevereine staten. (1)

- c) De noodzaak tot het toevoegen van een 3° structuurkenmerk bij het definiëren van de MNO ifv. arbeidsverhoudingen : het uitvoeren van belangrijke economische activiteiten door de MNO.

Zoals Blanpain echter terecht opmerkt moeten de structuurkenmerken van de MNO, vanuit een perspectief van arbeidsverhoudingen nog verder worden aangevuld, met een element dat de band aanduidt tussen de MNO en de problematiek van arbeidsverhoudingen. Het definiëren van de MNO als economische entiteit werkzaam in verschillende rechtsorden reveleert immers alsdusdanig weinig problemen op het terrein van arbeidsverhoudingen. Deze worden pas duidelijk wanneer in de MNO het structuurelement omvang en macht wordt geëvokeerd, in de mate dat dan de eventuele impact van MNO op arbeidsverhoudingen, die worden gedefinieerd of gekarakteriseerd als machtsverhoudingen, duidelijk wordt.

" Pour des raisons évidentes, cette définition devrait être ^{en} rapport avec les relations professionnelles et l'emploi, qui sont les deux domaines dans lesquels nous nous efforçons d'évaluer les incidences des entreprises multinationales.

-
- (1) Exemplatief daarvan is de definitie van Lyon-Caen bv. "L'entreprise multinationale est constituée par un groupe d'entreprises privées, reliées par certains liens juridiques, obéissant à une stratégie commune et reparti dans des territoires soumis à des souverainetés étatiques différents in Lazarus, CL; Leben, Ch., Lyon-Caen, A., Verdier, B., L'entreprise multinationale face au droit, Paris, 1977, p.67.

./..

- (5) Schmitthoff, C. The MNE in the U.K. in Hahlo, H., Smith, J. en Whright, R., Nationalism and the MNE, Leiden, Sythoff, 1975, p.24-25.
 (6) Grasman, Sociaal Maandblad Arbeid, Sept. 1976, n°9, p.519.
 (7) Zie verder nog in dezelfde zin - Piehl, E., (p.22); Multinationale Konzerne, Frankfurt, 1974, p.22.
 (8) Borrmann, W., Personalwirtschaftliche Probleme internationalen Unternehmungen, Munchen, 1968,
 (9) Helmut Coing, in Hahlo, H., et al. o.c., p.87.
 (10) Williamson, S. Multinational Corporations en Labour Unions, A symposium in Nijmegen, 17-19 may 1973, p. 61.

O. Kahn-Freund nous a rappelé, dans son ouvrage intitulé : *Labour and the Law* que les relations professionnelles étaient, par essence, des relations de force (...). On peut, par conséquent, soutenir que si les rapports de forces sont l'essence même des relations professionnelles, les entreprises multinationales n'auront d'effet sur ces relations que dans la mesure où elles affectent l'équilibre des forces entre les employeurs et les travailleurs. Sur une telle base, certains éléments, comme le contrôle central de la prise de décision et la taille de l'entreprise deviennent extrêmement importants, car ce sont eux qui affecteront très probablement l'équilibre des pouvoirs entre les employeurs et les travailleurs... (1)

Op basis van deze o.i. zeer accurate opmerking lijkt het ons toegelaten als derde structuurkenmerk van de MNO het element omvang van de economische activiteiten en grootte van de onderneming te identificeren.

Het toevoegen van deze dimensie lijkt ons om verschillende redenen noodzakelijk. Hierdoor wordt de MNO, als concept, onderscheiden van het fenomeen directe buitenlandse investeringen, en wordt de problematiek rond MNO verbreed in de mate dat niet alleen het buitenlands(en vreemd) karakter van de onderneming (als directe buitenlandse investering) als potentieel problematisch wordt behandeld, maar ook de problemen gesteld door de omvang van de onderneming; de aanwezigheid van het element "omvang" als structuurkenmerk laat ook beter de definitie toe te beantwoorden aan de intuïtieve benadering van MNO; deze dimensie evokeert tenslotte duidelijker de onderscheidende karakteristieken van de MNO als aktor in arbeidsverhoudingen, m.n. het feit dat de MNO niet alleen een buitenlandse onderneming is, die vanuit een globale strategie actief is in verschillende landen, maar bovendien, als onderneming, gekenmerkt door haar omvang potentieel de machtverhouding met de nationale vakorganisaties in sterke mate kan beïnvloeden.

Bij het omschrijven van dit 3^e structuurelement stelt zich wel nog het probleem dat enige vorm van arbitrariteit moeilijk te vermijden is en het verwoorden van het begrip "omvang" zeer vaak gebeurt aan de hand van kwantitatieve criteria. Vernon (2) bv. stelt dat een onderneming, om aan het begrip MNO te beantwoorden, een minimumomzet van 100 milj. \$ moet realiseren, en wordt hierin gevolgd door een aantal andere auteurs die bepaalde kwantitatieve criteria poneren. (3)

(1) Blanpain, R., en Morgan, A., *Incidences des activités des entreprises multinationales*, o.c., p.27.

(2) Vernon, R., *Sovereignty at Bay*, o.c., p.4.

(3) Zie Van den Bulcke D., *De multinationale onderneming*, o.c., Appendix II, A. Overzicht van de criteria gebruikt bij de omschrijving van het begrip multinationale onderneming, p.424-425.

Holtz (1) is o.i. correcter wanneer hij zonder kwantitatieve criteria de MNO definieert als "those companies which have establishments in a large n° of countries (...), occupy a dominating position in an oligopolistic market or a strategic market situation, and plan internationally rather than nationally." De ILO (2) en Blanpain (3) tenslotte spreken, wat dit 3° structuurkenmerk "omvang" betreft, van "substantial economic activity".

Besluit :

In deze paragraaf hebben we gepoogd het concept multinationale onderneming nader te definiëren. Hierbij werd gewezen op de alternatieve benaderingswijzen van het definitioneel probleem en werd verkozen het definitioneel probleem te behandelen aan de hand van en op basis van richtgevende criteria, die de structuurkenmerken van de MNO vatten.

In de discussie konden we 3 structuurkenmerken van de MNO identificeren en omschrijven, op basis waarvan de multinationale ondernemingen als specifieke ondernemingen kunnen worden gekarakteriseerd en die dus o.i. de kern moeten vormen van de definiëring van de MNO die in deze verhandeling zal worden gehanteerd. Deze 3 criteria - die, zoals werd geïllustreerd, op verschillende wijzen kunnen worden omschreven - zijn essentieel terug te brengen tot het feit dat de multinationale onderneming 1) een groep van maatschappijen of ondernemingen vormt (in staats- privaat of gemengde eigendom) die gevestigd zijn in verschillende landen en rechtssystemen om er economische activiteiten te ontplooien, 2) dat die verschillende vestigingen of maatschappijen met elkaar zijn verbonden, omdat ze in meer of mindere mate optreden als economische entiteit, met een globale strategie, en onderworpen aan een bepaalde graad van centrale controle 3) dat zij als economische entiteit belangrijke activiteiten ontwikkelen en alsdusdanig beschikken over een aanzienlijke economische macht.

Vermelden we nog dat in deze studie slechts aandacht wordt besteed aan de buitenlandse MNO's m.a.w., aan MNO's waarvan het hoofdhuis zich buiten België situeert.

-
- (1) Council of Europe, Parliamentary Assembly, Report of MNC, (rapp. M. Holtz), Doc. 3762, Strasbourg, 1976, p.4.
 - (2) I.L.O. Multinational enterprises and social policy; The usefulness and feasibility of international principles and guidelines : their elements and implications MNE (1975/4/ Geneva 1975, p.8-9)
 - (3) Blanpain, R., en Morgan, A., o.c., p.32.

§2. Het concept arbeidsverhoudingen : definiëring en verklaring van het aangewende analysekader.

Het is nu onze taak het tweede centraal concept dat in deze studie wordt gehanteerd, het begrip arbeidsverhoudingen, en wat wordt begrepen onder de studie van arbeidsverhoudingen, nader te definiëren en te verduidelijken vanuit welke invalshoek en vanuit welk centraal interessepunt arbeidsverhoudingen zullen worden benaderd.

Om redenen van beknoptheid en teneinde een te verregaande exploratie van de uitvoerige literatuur rond theorievorming en arbeidsverhoudingen te vermijden, zullen we ons hier beperken tot een eerder affirmatief poneren van onze definitie en benadering van arbeidsverhoudingen; lezers die geïnteresseerd zijn in een meer gedetailleerde discussie van de theoretische problemen, verbonden aan de definitie van arbeidsverhoudingen, worden verwezen naar de voetnoten en de daarin vermelde literatuur.

Alvorens onze definitie en benadering toe te lichten, lijkt het ons nuttig vooreerst te verduidelijken dat arbeidsverhoudingen hier wordt gebruikt als nederlands equivalent voor het moeilijk te vertalen Engelse begrip : "industrial relations" (1) en verwijst naar het geheel van collectieve betrekkingen tussen werkgevers, werknemers en overheid.

Het is echter duidelijk dat een dergelijke omschrijving niet volstaat om er de rest van deze verhandeling op te schragen.

Wat wordt specifiek bedoeld met en verstaan onder de fluide term - het geheel van collectieve betrekkingen? Welke aspecten ervan zullen aan een onderzoek worden onderworpen en vanuit welk centraal interessepunt zal dit geheel van collectieve betrekkingen in casu in MNO worden benaderd? Welk analysekader lijkt hiervoor aangewezen en hoe realiseert dit analysekader de band met de juridische wetenschap? Dit zijn de vragen die in deze paragraaf zullen worden besproken.

Bij de behandeling van deze vragen is onze benadering sterk geïnspireerd op de bijdrage van twee van de belangrijkste theoretici in arbeidsverhoudingen, Dunlop en Flanders (1) en wordt in belangrijke mate hun visie op de definiëring van

(1) In de Amerikaanse literatuur wordt vnl. "industrial and labor relations" gebruikt; het Franse begrip is "relations industrielles of relations professionnelles".

(2) Dunlop, J.T., Industrial Relations Systems, Holt, New York, 1958.

Flanders, A. ed. Management and unions, Faber and Faber, 1970, London.

De bijdragen van beide auteurs worden algemeen als bijzonder invloedrijk erkend voor de ontwikkeling van de studie voor arbeidsverhoudingen; ondanks de vele controverses waartoe hun werk aanleiding gaf fungeert hun bijdrage nog steeds als fundament en basisreferentie van de recente literatuur inzake theorievorming en arbeidsverhoudingen. Als dusdanig worden beide auteurs door meerdere commentatoren erkend als de Founding Fathers van wat wordt omschreven als de discipline arbeidsverhoudingen.

Fatchett, D., and Whittingham, W., Trends en developments in industrial relations theory, Industrial Relations Journal, vol. 7, 1976, n°1, p.50.

Roberts, B.C., Affluence and Disruption in Robson, W., Man and the Social

arbeidsverhoudingen evenals hun conceptie van de rol van de studie van arbeidsverhoudingen overgenomen. Weliswaar worden hierop bepaalde correcties uitgevoerd en worden aanvullingen en kritische opmerkingen op hun theoretisch kader in deze verhandeling in acht genomen. In die zin is onze benadering geen strikte toepassing van de Dunlop en Flanders doctrine, en wordt gepoogd op eerder eclectische wijze een synthese te brengen van hun doctrine en de daarop geformuleerde aanvullingen; deze techniek is o.i. toegelaten in de mate dat onze benadering geen specifieke theoretische status ambieert en vnl. op zoek is naar de verduidelijking van een aantal concepten en een kader voor de ordening van onderzoeksmateriaal.

1. De studie van arbeidsverhoudingen als de studie van systemen van arbeidsverhoudingen.

Het omschrijven van arbeidsverhoudingen als systemen van arbeidsverhoudingen vormt dan een eerste element dat aanzienlijk kan bijdragen tot een verduidelijking van wat wordt begrepen onder arbeidsverhoudingen.

Het hanteren van het systeem concept is van centrale betekenis in het werk van beide voornoemde auteurs en duidt vnl. aan dat het geheel van collectieve arbeidsbetrekkingen worden beschouwd en bestudeerd als systemen van arbeidsverhoudingen. Dit betekent maw. dat het geheel van collectieve betrekkingen in abstracto althans, moet worden beschouwd als een min of meer afgesloten systeem en een globale entiteit - die regels, actoren en interrelaterende variabelen omvat - en dat zich specificeert als afgesloten systeem in de mate dat dat geheel is betrokken bij regelvorming in verband met arbeid in ondergeschikt verband. (1) Dergelijke systemen van arbeidsverhoudingen kunnen zich, als abstractie, situeren op de verschillende niveaus van interactie tussen werkgevers, werknemers en overheid, of internationaal (2) of nationaal, of regionaal of op ondernemingsvlak.

Het hanteren van deze systeemtheoretische benadering van arbeidsverhoudingen, in de interpretatie van Bain en Clegg althans (3), is vooral belangrijk en

(1) "Our arrangements in the field of industrial relations may be regarded as a system in the sense that each of them more or less intimately affects each of the others so that they constitute a group of arrangements for dealing with certain matters and are collectively responsible for certain results". Zie Dunlop, J.T., o.c., p.3.

(2) Zie bv. Rojot, J., International Collective Bargaining, Kluwer, 1978, Deventer, p.45 ev.

- (4) Het weze opgemerkt dat deze benadering vrij aanzienlijk verschilt van de wijze waarop Dunlop het systeemconcept toepast op arbeidsverhoudingen. In Dunlop's visie wordt het gehanteerd in parallellisme met Parson's systeemconcept (Parsons, T and Smelser, N., Economy and Society. A study in the integration of Economy and Social Theory, London, Routledge and Kegan, 1958). Dit Parsoniaans systeemconcept wordt door Dunlop toegepast op het geheel van kollektieve arbeidsbetrekkingen, dat wordt opgevat als een systeem van arbeidsverhoudingen, een apart subsysteem dus voor het globale systeem (net zoals er sprake is van een politiek en economisch systeem), dat met dezelfde functies, zoals conflictbeheersing en stabiliteitsnastreven wordt belast als het globale sociale systeem en de overige subsystemen. Dit impliceert dus bij Dunlop althans het begrip systeem niet alleen wordt gehanteerd als conceptueel schema of als abstractie om aan te duiden dat het geheel van collectieve betrekkingen een globale entiteit vormt, waar dat bovendien aan het begrip systeem welbepaalde functionalistische ondertonen worden toegevoegd. Terecht wordt dus gewezen op de onbruikbaarheid van de zuivere systeemtheoretische benadering, in de mate dat dergelijke definiëring van arbeidsverhoudingen ambiguiteiten in zich draagt en de realiteit van arbeidsverhoudingen op een vervormde wijze interpreteert. Dit volgt uit het feit dat aan het systeem van arbeidsverhoudingen, als subsysteem van het globale sociale systeem, een aantal doelstellingen worden opgelegd in functie van het globale sociale systeem, mn. het voldoen van de functionele nood om orde in het produktiesysteem als onderdeel van het sociale systeem. Dit betekent dus ook dat aan de regelvorming tussen de actoren in het systeem van arbeidsverhoudingen, het centrale gebeuren in arbeidsverhoudingen, een aantal impliciete functies worden toebedeeld. (zoals het permanent en natuurlijk streven naar stabiliteit en integratie binnen het systeem van arbeidsverhoudingen). De definiëring van arbeidsverhoudingen als systemen van arbeidsverhoudingen heeft dus bij Dunlop niet alleen meer een descriptieve maar ook een prescriptieve betekenis.

Terecht wordt dus dergelijke definitie, wegens de inherente waardeoordelen eraan verbonden, geconstateerd en wordt haar een verwaarlozing van conflict en instabiliteit in de definiëring van arbeidsverhoudingen aangewreven. Clegg en Bain formuleren dus terzake een belangrijke correctie; aansluitend bij de hierboven geformuleerde kritiek wordt het systeemconcept in hun visie gedeïdeologiseerd en ontdaan van zijn functionele ondertonen, in de mate dat de band tussen systemen van arbeidsverhoudingen en de systeemtheorie van Parsons wordt verbroken. Weliswaar blijft het begrip systeem behouden, maar belangrijk is dat het wordt gereduceerd tot methodologisch instrument met het oog op de organisatie en systematisatie van kennis inzake arbeidsverhoudingen.

"It is only permissible to use the notion of a system as a heuristic device for structuring data. An industrial relations system should be regarded as a model within which facts may be organised and must not be misunderstood as having predictive value in itself. It is a means of ordering a mass of facts relevant to the study of industrial relations". Bain, G. en Clegg, H., A strategy for industrial relations research in G.B., BJIR, 1974, vol. XII, n°1, p.92;

Zie ook Eldridge, J., Industrial Disputes, Routledge en Kegan, London, 1968, p.22; Hyman, R., Industrial Relations, A marxist Introduction, Mac. Millan, 1975, p.11; Schienstock, G., Towards a theory of industrial relations, BJIR, vol XIX, 1981, JULY, n°2, p.171-172; Wood, S et al. The industrial relations systems concept as a basis for theory in industrial relations, BJIR, november 1975, p;296 ev; Blain, N., Approaches to industrial relations theory, An appraisal and synthesis, Labour and societ vol 3 n° 2, april 1978.

nuttig voor onze studie van 3 redenen : vooreerst wordt op die wijze een methodologisch instrument gecreëerd dat toelaat het fluide begrip arbeidsverhoudingen, omschreven als "het geheel van collectieve betrekkingen," enigszins af te lijnen en als entiteit te omvatten; verder wordt het hiermee mogelijk het geheel van collectieve betrekkingen op ^{één} niveau af te zonderen en in onze studie het systeem van arbeidsverhoudingen in een welbepaalde sector, in casu de multi-nationale petroleumsector, als specifieke focus van analyse te kiezen; en tenslotte is het hanteren van het systeemconcept vooral nuttig omdat, naarmate wordt gespecificeerd wat wordt begrepen onder de studie van arbeidsverhoudingen, een instrument is gecreëerd dat toelaat de kennis inzake arbeidsverhoudingen te organiseren en te systematiseren.

Hiermee is dus een eerste stap gezet naar de omschrijving van wat wordt begrepen onder de studie van arbeidsverhoudingen: de studie van arbeidsverhoudingen is de studie van systemen van arbeidsverhoudingen, en houdt zich bezig met de analyse van de werking van systemen van arbeidsverhoudingen.

2. De structuur van het systeem van arbeidsverhoudingen.

Een tweede stap in onze poging tot definiëring van arbeidsverhoudingen en tot het selecteren van een analysekader voor de studie ervan, bestaat er in dat de structuur van het systeem van arbeidsverhoudingen zal worden verduidelijkt, dusdanig dat de verschillende componenten worden geschetst waaraan binnen de studie van arbeidsverhoudingen aandacht wordt besteed. (1)

Als eerste component van een systeem van arbeidsverhoudingen moeten de 3 actoren worden onderscheiden die opereren binnen het systeem van arbeidsverhoudingen, mn. de werkgevers en hun organisaties, de werknemers en hun organisaties, en de overheidsinstanties die zich met de relaties tussen deze twee partijen bezighouden. Elk van deze actoren opereert binnen het systeem van arbeidsverhoudingen vanuit zijn welbepaalde doelstellingen en waarden, en beschikt voor de realisatie ervan over bepaalde machtsmiddelen.

Door hun onderlinge interactie creëren zij de regelvorming binnen het systeem van arbeidsverhoudingen.

Het tweede component van het systeem van arbeidsverhoudingen is een omgeving binnen dewelke de actoren interacteren en die op decisieve wijze de onderlinge interactie beïnvloedt. In deze omgeving, die in principe zeer breed kan worden

(1) Zie vooral Dunlop, J.T., o.c., p.7-18.

geïnterpreteerd als zijnde de ganse maatschappelijke omgeving die arbeidsverhoudingen beïnvloedt, kunnen een aantal elementen worden geïdentificeerd die op de meest significante wijze de interactie tussen de partijen beïnvloeden; voor Dunlop zijn de contexten, die op decisieve wijze de interactie bepalen, beperkt tot de economische context (de arbeidsmarkt en de produktenmarkt op dewelke de sector of de onderneming zich beweegt) de technologische context (de technische karakteristieken van de sector, de onderneming en de arbeid) en de politieke context; andere auteurs verruimen o.i. terecht deze contexten en erkennen als even significant o.a. de beïnvloeding van systemen van arbeidsverhoudingen door de socio-culturele context. (1)

Een ideologie tenslotte vormt het 3^e component van het systeem van arbeidsverhoudingen. Hierdoor wordt het systeem van arbeidsverhoudingen geïntegreerd of samengehouden. Dit element, dat bij Dunlop nogal belangrijk is (2), en trouwens samenhangt met zijn specifieke visie op het concept "systeem", wordt door de meeste andere commentatoren (2) als eerder marginaal beschouwd en gereduceerd tot een vaag bindingselement dat het systeem van arbeidsverhoudingen als entiteit samenhoudt (3) (bv. het door alle aktoren erkennen van de fundamentele basiswaarden en kenmerken van het systeem van arbeidsverhoudingen). De omschrijving van arbeidsverhoudingen werd dus reeds enigszins vervolledigd. De studie van arbeidsverhoudingen is de studie van de werking van systemen van arbeidsverhoudingen - een abstracte entiteit op verschillende niveau's aanwezig - waarvan de structuur werd verduidelijkt en voornamelijk aktoren bevat die optreden binnen een contextuele omgeving die de interactie beïnvloedt.

3. Het centraal interessepunt in de studie van systemen van arbeidsverhoudingen : de regelvorming tussen de aktoren.

Belangrijk voor de verdere definiëring van arbeidsverhoudingen is nu vooral dat aandacht wordt besteed aan de resultaten van de interactie tussen de aktoren binnen het systeem van arbeidsverhoudingen, mn. aan de regelvorming i.v.m. arbeid in ondergeschikt verband zoals deze resulteert uit de interactie binnen

-
- (1) Craig, A., A framework for the analysis of industrial relations, in Bennett et al. Industrial Relations in wider Society, Mc Millan, London, 1972; Hill and Thurley,
 - (2) "An ideology, or a set of ideas and beliefs commonly held by the actors helps to bind or to integrate the system together as a entity", Dunlop, J.T., o.c., p.16.
 - (3) Blain, N. and Genrard, J., Industrial Relations Theory, a critical review, BJIR, november 1970, p.390; Fatchett, D., Trends and development in Industrial Relations Theory, IR Journal, Spring 1970, p.50; Zie bv. Rojot, J. International Collective bargaining, Kluwer, 1978, Deventer p.15 die spreekt voor een "common interest element".

het systeem van arbeidsverhoudingen. "Every industrial relations system creates a complex of rules to govern the work place and work community. These rules take a variety of forms, but the form of the rule does not alter its essential character : to define the status of the actors and to govern the conduct of all the actors at the work place and the work community." (1)

Deze regels vormen het belangrijkste constituerende element en kenmerk van het systeem van arbeidsverhoudingen.

Dit wordt o.a. sterk benadrukt in de bijdrage van Dunlop en Flanders, waar vnl. deze regelvorming tussen aktoren binnen het systeem van arbeidsverhoudingen wordt geïdentificeerd als het centraal interessepunt van de studie van arbeidsverhoudingen. Dunlop stelt "The establishment of these procedures and rules, is the center of attention in an industrial relations system. Just as "the satisfaction of wants" through the production and exchange of goods and services is the locus of analysis in the economics subsystem of society, so the establishment and administration of these rules is the major concern or output of the industrial-relations subsystem of industrial society" (2)

Flanders gaat in dezelfde richting en is terzake zelfs nog meer formeel in de mate dat hij een systeem van arbeidsverhoudingen expliciet herleidt tot een systeem van regels : "a system of industrial relations is a system of rules. These rules appear in different guises (legislation, social conversions, agreements etc.) but rules is the only generic description that can be given to these various instruments of regulations" (3). De instituten van regelvorming vormen dus voor Flanders het centraal element in de studie van arbeidsverhoudingen. "the study of industrial relations may therefore be defined as the study of the institutions of job regulation" (4).

Nuttig is hierbij nog de verduidelijking te akteren die Clegg (5) aanbrengt. Teneinde de nadelen te overkomen die verbonden zijn aan het enigszins geïstitutionaliseerde en statische (6) aspect in Flanders' definition (the study of

(1) Dunlop, J.T., o.c., p. viii.

(2) Dunlop, J.T., o.c., p.13.

(3) Flanders, A., Management and unions, London, Faber, 1970, p.86.

(4) Flanders, A., o.c., p.87.

(5) Clegg, H., The changing system of industrial relations, Blackwell, Oxford, 1980, p.451.

(6) Het gebrek aan dynamiek en in rekening brengen van verandering binnen het systeem van arbeidsverhoudingen werd door verschillende auteurs gecommuniqueerd, die allen op een of andere wijze ertoe hebben bijgedragen aan te tonen dat systemen van arbeidsverhoudingen niet als louter statistische systemen moeten worden geëvalueerd, en moeten worden beschouwd als "rule-making mechanism". Deze commentaren worden dan verrekend in Clegg's uitbreiding van de definitie, door er het woord processen aan toe te voegen en zo dit dynamisch aspect in de definitie zelf te benadrukken.

institutions of jobregulation) complementeert bij Flanders definitie met het begrip processen : de studie van arbeidsverhoudingen heeft dan als centraal interessepunt "the institutions and processes of job regulation", de studie van arbeidsverhoudingen is dus de studie van de mechanismen en de instituten van regelvorming mbt. arbeid in ondergeschikt verband, een benadering die in deze studie kan worden overgenomen.

Het definiëren van de regelvorming tussen actoren als het centraal interessepunt heeft belangrijke consequenties die we in dit werk kunnen accepteren. Door het poneren van regelvorming als centraal interessepunt in arbeidsverhoudingen wordt het studieterrein verengd in de mate dat niet de arbeidsverhouding als dusdanig voorwerp wordt van studie, maar slechts deze aspecten die aanleiding zijn tot of voorwerp zijn van regelvorming, maw. een beperking tot de instituten van arbeidsverhoudingen en de relaties tussen deze instituten die langs regelvorming worden gestructureerd. (1)

Het is dus nuttig te noteren dat binnen dergelijke visie op de studie van arbeidsverhoudingen, een aantal aspecten van het geheel van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers uit het studieterrein worden gesloten: mn. de gedragsrelaties binnen de onderneming, interpersonele interacties, human relations, en andere aspecten verbonden aan arbeidsgedrag in ondergeschikt verband. (2)

Wordt dus enerzijds een aanzienlijke vernauwing opgelegd aan het studieterrein, dan wordt echter, uit de wijze waarop deze regelvorming als centraal interessepunt wordt gedefiniëerd, de breedte en analytische hanteerbaarheid duidelijk van het begrip regelvorming als centraal studieobject.

Dit volgt inderdaad uit de wijze waarop vnl. Flanders het begrip regelvorming interpreteert en uitwerkt.

De regelvorming als centraal interessepunt in de studie van arbeidsverhoudingen fungeert immers als zeer breed verzamelwoord voor de verschillende mechanismen

./.. Zie Blain, N. en Gennard, J., o.c., p.400; De Jong, J., Een aantal recente ontwikkelingen in het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen, Rotterdam, U.P., 1974, p.13-16 en 142; Wood, S., et al. The industrial relations systems concept as a basis for theory in Industrial Relations, BJIR, November 1975, p.296.

- (1) Weliswaar vrij breed geïnterpreteerd en dus omvattend wat in G.B. zeer concise wordt omschreven als "custom and practice"
"Custom and practice covers all manner of unwritten rules regulating work and employment. Some of them may be officially upheld by trade unions, but most are enforced on the shop floor by work or union groups"; Flanders, A., Collective Bargaining, a prescription for change, London, Faber and Faber, 1967, p.69-70.
- (2) Kan een aantal aspecten die van de tewerkstellingsverhouding door een aantal auteurs als centraal worden gezien is een meer "behaviouralistics" benadering van arbeidsverhoudingen.

van regulering van arbeid in ondergeschikt verband. Binnen dit begrip kunnen verschillende elementen analytisch worden onderscheiden. De mechanismen die arbeid regelen zijn in de eerste plaats ingedeeld als substantieve of procedurale regels; Substantieve regels vormen dan de regels die het substantieve deel van de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer regelen, maw. die regels die de rechten en verplichtingen verbonden aan de tewerkstelling regelen, de loonvoorwaarden en andere voorwaarden van tewerkstelling (1). Procedurale regels daarentegen betreffen de status van de partijen in arbeidsverhoudingen en ordenen maw. de onderlinge rechten, verplichtingen en relaties van de partijen die betrokken zijn bij het uitwerken van substantiële regels. Alsdusdanig hebben substantiële en procedurale regels ook betrekking op verschillende en te onderscheiden aspecten in het geheel van de arbeidsverhouding werkgever-werknemer.

./..

Hameed, S., Theory and research in the fields of industrial relations, BJIR, 1967, vol. 5 n°2; Zie Margerison, C., What do we mean by Industrial Relations?

A behavioural approach, BJIR, vol VII, n°2, July 1969, p.273-286.

Margerison bv. definieert industrial relations "as the study of people in a situation, organization or system interacting in the doing of work in relation to some form of contract either written or unwritten". (p.274)

Margerison contesteert daarbij de wijze waarop arbeidsverhoudingen te veel als contractuele verhoudingen zijn bestudeerd geworden, daar waar verklaringselementen zich mijns inziens uiteraard situeren in de benadering van arbeidsverhoudingen als interprofessionele relaties, of als organisationele verhoudingen.

Zie ook Walker, K., Psychology and Industrial Relations, in Stephenson, G., and Brotherton, C., Industrial Relations, A social psychological approach, Wiley, 1979, New York.

Laffer, K., Industrial Relations, Its teaching and scope : An Australian experience, Bulletin of the International Institute for Labour Studies, n°5, november 1968, p.22 ev.

- (1) Dunlop citeert als substantive rules : "the rules governing compensation in all its forms; the duties and performance expected from workers, including rules of discipline; rules defining the rights and duties of workers to particular jobs or positions", Dunlop, J.T., o.c., p.14.

Zie ook Flanders, A., o.c., p.16 en Kahn-Freund, O., Labour relations and the Law, a comparative study, Stevens, London, 1965, p.13, waarin het dubbele karakter van CAO wordt onderscheiden in parallel met het onderscheid proceduraal/substantief met het collectief akkoord als law-making treaty (the creation of terms of employment) en als peace treaty (the creation of obligations). Vergelijk trouwens eveneens het in de Belgische rechtsleer gemaakte onderscheid tussen normatieve/obligatoire bepalingen, dat niet volledig het onderscheid substantief proceduraal overlapt, in de mate dat het onderscheid normatief/obligatoir vnl. de bindingskracht van regels betreft en het onderscheid substantief/proceduraal hun inhoud. In concreto zullen in vele gevallen collectieve normatieve bepalingen als procedurale bepalingen worden gerangschikt.

Procedurale regels hebben vnl. betrekking op de relaties tussen de collectiviteiren, en de instituten van regelvorming.

Substantiële regels daarentegen betreffen verschillende aspecten van de substantiële verhouding werkgever-werknemer : ze regelen in de eerste plaats de economische verhouding werkgever-werknemer, in de mate dat de ruil binnen de arbeidsmarkt wordt geregeld, m.a.w. loon, arbeidsvoorwaarden, vastheid van betrekking en tewerkstellingsstabiliteit; ze betreffen ook de autoriteitsverhoudingen in de onderneming, en de voorwaarden binnen dewelke de autoriteit van de werkgever en de ondergeschiktheid van de werknemer kunnen worden uitgeoefend; ze betreffen de fysieke omstandigheden binnen dewelke arbeid wordt verricht (veiligheid enz.) en kunnen tenslotte betrekking op de sociale aspecten van de arbeidsverhouding, mn. de onderneming als sociale entiteit reguleren (regels i.v.m. welfare - human relations enz.)

De breedte van het interesseveld van arbeidsverhoudingen, gedefinieerd hier als de studie van regelvorming, volgt verder nog uit de wijze waarop hieronder alle regels die arbeid in ondergeschikt verband regelen, worden begrepen, ongeacht het niveau waarop ze ontstaan als regels, en ongeacht de vorm waarin ze ontstaan.

Flanders althans omvat in zijn omschrijving van jobregulation zowel internal als external jobregulation, m.a.w. de totale regelvorming inzake arbeid in ondergeschikt verband, zowel deze die binnen als buiten de onderneming ontstaat. Het studieterrein omvat dus de externe regulering van arbeid in ondergeschikt verband, zoals deze ontstaat tgv. unilaterale regeling door wetgevend optreden, of door gemeenschappelijke regulering langs collectieve akkoorden; ze omvat ook de interne regulering, die binnen de onderneming of unilateraal van werkgeverszijde wordt opgelegd, of die gemeenschappelijk ontstaat langs collectief overleg, of eventueel en uitzonderlijk een gevolg is van unilateraal optreden van de werknemers binnen de onderneming. (1)

Qua vorm tenslotte wordt een onderscheid gemaakt tussen formele en informele regels. De eerste categorie vormt het belangrijkste deel en zijn geschreven normen, in tegenstelling tot de informele regels, die worden omschreven als de ongeschreven maar erkende praktijk en traditie. (2)

(1) Zie Goodman, J., et al. Rules in industrial relations theory, Industrial Relations Journal, vol. 6, n°1, p.23 ev.

(2) cfr. Walker, K., Research needs in Industrial relations, Melbourne, Aeshine, 1964, p.3, "unwritten but recognised customs a traditions".

Uit dit overzicht en uit de verdere uitwerking van het regelbegrip blijkt alleszins de ruimte van het studieterrein dat wordt gevat vanuit onze definiëring van arbeidsverhoudingen. Wordt dus het gedrag alsdusdanig niet behandeld, maar slechts deze gedragingen die voorwerp zijn van of aanleiding geven tot regelvorming, dan nog worden zeer omvangrijke terreinen van het geheel van betrekkingen tussen werkgevers en werknemers en overheid behandeld vanuit de centrale aandacht voor regelvorming. Of zoals Weiss stelt (1) "avec l'approche des systèmes, le déplacement du point central des relations industrielles du conflit industriel et de la négociation collective vers l'établissement des règles a mené à un élargissement des perspectives du domaine concerné".

De tweede belangrijke consequentie van het definiëren van regelvorming tussen actoren als het centraal interessepunt, bestaat erin dat vanuit dergelijke definiëring van arbeidsverhoudingen reeds een eerste band wordt gelegd met de benadering van arbeidsverhoudingen vanuit juridisch standpunt. In de mate immers dat de studie van arbeidsverhoudingen als de studie van regelvorming tussen actoren wordt gedefiniëerd, is de band tussen de discipline arbeidsverhoudingen en arbeidsrecht duidelijk : beiden wordt een gemeenschappelijk centraal interessepunt toegekend, mn. de regelvorming m.b.t. arbeid in ondergeschikt verband. Goodman is in zijn discussie van het systeem voor arbeidsverhoudingen terzake vrij duidelijk : "The IRS can thus be viewed as a "legal" institution embracing a "legal order" in that it is involved in creating rules..."(2) Aan de band tussen beide benaderingen zullen we nu enige verdere aandacht besteden.

(1) Weiss, D., Relations industrielles, Siney, 1973, Paris, p.8.

(2) Goodman, J. et al. Rules in Industrial Relations theory, o.c., IR Journal 1975, p.23.

4. De studie van arbeidsverhoudingen : een verduidelijking vanuit disciplinair perspectief.

In aansluiting op onze vorige opmerkingen zullen we dus hier kort het verband uitwerken tussen de studie van arbeidsverhoudingen, zoals deze in de vorige paragraaf werden opgevat, en de discipline arbeidsrecht, en de studie van arbeidsverhoudingen vanuit disciplinair perspectief verduidelijken.

Zoals we reeds stelden komt het ons immers voor dat, in de mate dat in de studie van arbeidsverhoudingen de regelvorming in verband met arbeid in ondergeschikt verband als centraal interesepunt wordt aangeduid, in de mate m.a.w. dat de studie van arbeidsverhoudingen als de studie van de interactieprocessen tussen de aktoren gericht op de creatie van normen wordt omschreven, de band met het arbeidsrecht zeer duidelijk is. Het gemeenschappelijk interesepunt van beide is immers identiek : de normen en rechtsregels m.b.t. arbeid in ondergeschikt verband.

Het is wel duidelijk dat aan de oorsprong van deze stelling een brede visie ligt op de omschrijving van het studieterrein van arbeidsrecht, dat wordt geacht zowel de studie van "le droit etatique", het wettenrecht, als de studie van "le droit autonome" 'het autonoom recht te omvatten.

Voor een dergelijke brede visie vinden we echter steun in verschillende elementen. een eerste leiddraad daartoe vormen de conventionele definities van het arbeidsrecht, die alle, impliciet of soms expliciet, een dergelijke brede opvatting huldigen. Zo omschrijven Van Goethem en Geysen het arbeidsrecht als "de studie van het geheel van juridische normen omtrent de ondergeschikte arbeid", stelt Blanpain dat het arbeidsrecht "het geheel van rechtsregelen omvat, dit betrekking hebben op de individuele en collectieve verhoudingen tussen privé werkgevers en die werknemers, die hun arbeid in ondergeschikt verband presteren" en is Mazzoni nog explicieter wanneer hij het arbeidsrecht omschrijft als "het geheel der juridische normen, hun oorsprong vindend bij de overheid en bij de beroepsorganisaties, die de verhouding van de ondergeschikte arbeid regelen," (1)

Voornoemde brede omschrijving van het arbeidsrecht waarmee we de studie van arbeidsverhoudingen als deelaspect van het arbeidsrecht beschouwen is verder noodzakelijk vanuit een aantal andere overwegingen. A contrario kan immers

(1) Zie de definities van arbeidsrecht in Blanpain, R., Handboek van het Belgische arbeidsrecht, Story-Scientia, Gent, p.7-8 en p.11.

worden gesteld dat een enge visie op het arbeidsrecht (en dus de definiëring van het begrip juridische norm), waarbij het wordt beperkt tot de studie van de heteronome regels (en waarbij het begrip juridische norm wordt gereduceerd tot normen emanerend vanuit de overheid) ertoe leidt dat het studieveld van het arbeidsrecht arbitrair wordt bepaald, ertoe leidt dat het arbeidsrecht belangrijke deelaspecten in het geheel van juridische normen die arbeid in ondergeschikt verband regelen veronachtzaamt en tenslotte tendenzen tot dogmatisme in het arbeidsrecht versterkt.(1)

Een exclusieve aandacht van het arbeidsrecht voor het heteronome recht dreigt inderdaad in de eerste plaats te leiden tot een zekere willekeur in de aflijning van het studieveld. Het differentiërend criterium om te bepalen wat tot het studieveld behoort situeert zich in het auteursschap van de regelvorming, waarbij in casu regels uitgebouwd door de overheid worden beschouwd als arbeidsrecht en regelvorming door de sociale partners zelf wordt geacht buiten het studieveld te vallen.

Het arbitrair karakter van een dergelijke aflijning is dan onvermijdelijk, in de mate dat het aandeel van beide bronnen (het heteronome en autonome recht) in het normeringsgeheel variëren in tijd en ook tussen verschillende landen ; (dit impliceert o.i. de noodzaak, op basis van meer valabele criteria het studieveld te differentiëren. Het voor de hand liggend criterium hierbij is het object van de regelvorming, m.a.w. de arbeid in ondergeschikt verband. Het is een criterium dat o.i. tegelijkertijd voldoende is, om het studieterein arbeidsrecht in globo af te bakenen, mits het dus de diverse vormen van normering omvat).

Belangrijker is echter secundo dat, in de mate dat een enge definitie van het arbeidsrecht wordt verdedigd, er een belangrijk deel van de rijkdom van de wijze waarop arbeid in ondergeschikt verband wordt genormeerd, verloren gaat. Een van de specifieke kenmerken van het arbeidsrecht bestaat er precies

(1) Deze tekst is gebaseerd op :

François, L., Introduction au droit social, Faculté de Droit, Liège, p. 156 e.v.; François, L., Theorie des relations collectives du travail en droit belge, Bruylant, Brussel, 1980; François, L., La notion de droit positif, Rapports belges au X^e Congrès internationale de droit comparé, Budapest, 23-28 aug. 1978, Brussel, Bruylant, 1978; L'hypothèse du non-droit, Seminaire Commission Droit et Vie des Affaires, 30^e seminaire, 21-22 oct. 1977, Liège, 1978; Kahn-Freund, O., Labour Law and Politics in the Weiner Republic, Basil Blackwell, Oxford, 1981; Daubler, W., Arbeitsbeziehungen und Recht in der Bundesrepublik, eine Skizze in Gamillscheg, F., (ed.), In memoriam O. Kahn Freund, Beck, München, 1980; Kahn-Freund, O., Collective bargaining and legislation, in von Caemmerer, O., (ed.), Festschrift für Max Rheinstein, Möhr, Tübingen, 1969; Sinzheimer, H., Über Soziologische und domatische methoden in der Arbeitsrechtswissenschaft in Arbeitsrecht & Rechtssoziologie, Gesammelte Aufsätze und Reden, Europäische Verlagsanstalt, 1976, Frankfurt en Lyon-Caen, G., Anomie, autonomie et heteronomie en droit du travail in En hommage in Paul Horion, Faculté de Droit de Liège, 1972, p.173-178.

in dat het heteronome recht niet fungeert als unieke en vaak zelfs primaire bron van normering, maar dat zich in de sociale werkelijkheid diverse vormen van normering hebben gemanifesteerd, vnl. in hoofde van de autonome collectieve organisaties, die, zoals Sinzheimer het stelt, Rechtsleere Räume ausfüllen (ontstaan tgv. een abstentie van het heteronome recht). Hieruit volgt duidelijk dat de studie van het arbeidsrecht, in de betekenis van de studie van de rechtsregels die arbeid in ondergeschikt verband regelen, de normen die in deze pluraliteit van rechtsorden (op ondernemingsvlak, sectoriëel vlak en interprofessioneel vlak) worden gevormd, niet kan over het hoofd zien en uitsluiten.

Het is trouwens ook slechts vanuit een dergelijke benadering van het studieveld van arbeidsrecht dat o.i. tendenzen naar een te dogmatische benadering van de juridische problemen gesteld i.v.m. arbeid in ondergeschikt verband worden vermeden. Tegenover dogmatisme, waarmee we bedoelen de tendens om de rechtsorde als een op zich afgesloten geheel te beschouwen, bestaande uit de abstrakte rechtsbegrippen die ze omvat, staan dan de mogelijkheden geboden vanuit de bredere visie op het arbeidsrecht; m.n., langs aandacht voor de verschillende normeringswijzen en regelvorming in arbeid in ondergeschikt verband, inzicht te kunnen verwerven in wat als recht werkzaam is en geldt, en inzicht te krijgen in de concrete en nieuwe rechtsvormen die in het sociale leven ontstaan. Sinzheimer, die deze benadering de rechtssociologische noemt (tegenover de dogmatische) specificeert enigszins verder bovenstaande gedacht:

"Die rechtsoziologische Methode geht davon aus, dass die Erkenntnis des Rechts nicht nur aus seinen Rechtssätzen, sondern auch aus den Konkreten Rechtsformen des Sozialen Leben gewonnen werden muss. Die dogmatische Methode lehrt, was als Recht gilt. Die Soziologische Methode sucht jertzustellen was als Recht wirksam ist.... Doch bleibt die rechtsoziologische Methode bei der Erkenntnis der Konkreten Rechtsformen nicht stehen. Sie steht über eine reine Soziale Formenlehre hinaus. Deswegen muss sich auch die Rechtswissenschaft die Frage vorlegen, wie jene Konkreten Rechtsformen zustande kommen, was ihren Inhalt erklärt. Sie muss nach den bewegenden Kräften des Rechtslebens forschen, wenn Sie das Rechtsleben verstehen will. Bei einer dogmatischen juristischen Methode ist für diese Fragestellung kein Raum. (1)

Dit noopt ons nog tot twee verdere opmerkingen. Blijkt uit bovenstaande commentaren o.i. voldoende de band tussen de studie van arbeidsverhoudingen en de discipline arbeidsrecht, en kan legitiem de interactie tussen de actoren, die resulteert in normen i.v.m. arbeid in ondergeschikt verband worden bestudeerd

(1) Sinzheimer, H., o.c., p.34-35-37.

vanuit de discipline arbeidsrecht, dan is het desalniettemin noodzakelijk nog enkele bijkomende disciplinaire opmerkingen t.a.v. de studie van arbeidsverhoudingen te formuleren.

Naast een benadrukken van de gemeenschappelijkheid tussen de studie van arbeidsverhoudingen en de discipline arbeidsrecht, willen we toch ook het additioneel perspectief benadrukken dat de studie van arbeidsverhoudingen kenmerkt. Dit volgt uit de doelstellingen van de studie van arbeidsverhoudingen die de doelstellingen van de juridische benadering complementeren, m.n. de nadruk die in de studie van arbeidsverhoudingen wordt gelegd op de verklaring van de regelvorming. Zo stelt Dunlop zeer duidelijk dat : "the central task of industrial relations is to expl in why particular rules are established, and how and why they change in response to changes affecting the system". (1) Hieruit volgt dat aan de studie van arbeidsverhoudingen expliciet een complementaire doelstelling wordt toegekend, m.n. naast de beschrijving van de regelvorming het verklaren van het hoe en waarom van die regelvorming en dus ook dat de doelstellingen van de juridische benadering, die eerder gericht is op de beschrijving en analyse van de heteronome en autonome rechtsvorming, worden aangevuld.

Waar de verklaringselementen van het ontstaan, de evolutie en het specifieke van de regelvorming zich situeren en moeten worden gezocht, verschilt.

Vermits Dunlop de regelvorming tussen de actoren vnl. ziet evolueren ifv. van wijzigingen die zich voltrekken in de componenten van het systeem van arbeidsverhoudingen, in het bijzonder in de contexten, situeert hij ook de verklaring van wijzigingen in de regelvorming vnl. in wijzigingen in de contexten die het systeem van arbeidsverhoudingen beïnvloeden. (2)

Een dergelijk beperkt referentiekader lijkt ons echter minder aangewezen in deze verhandeling. Alhoewel moet worden erkend dat de contexten, die Dunlop vermeldt, m.n. de politieke, economische en technologische context bijzonder significant zijn in de beïnvloeding van de regelvorming, lijken ons anderzijds de opmerkingen van de aanhangers van de open systeemtheorie gerechtvaardigd, (3) wanneer ze op het overdreven determinisme wijzen dat inherent is aan de exclusieve verklaring van regelvorming en verandering in regelvorming langs een toewijzing naar de bovenvermelde contexten. Terecht wordt terzake gewezen op de noodzaak om naast de structurele variabelen ook gedragsvariabelen voor de verklaring van regelvorming in acht te nemen. "The concept of a system must be broadened to include behavioural as well as structural variables. (4) Dit betekent dus en dit is trouwens ook onze benadering, dat het proces van ver-

(1) Dunlop, J.T., o.c., p.viii

(2) Dunlop, J.T., o.c., p.387.

(3) Banks, J., Trade Unionism, Collier - McMillan, London, 1979, p.17-18.

Hyman, R., Industrial Relations, a Marxist introduction, McMillan, London, p.13. "Such a mechanical and depersonalised approach to social analysis

verandering in systemen van arbeidsverhoudingen wordt gezien als het resultaat van een wederzijdse beïnvloeding tussen structurele factoren en het gedrag van de partijen zelf.

Vanuit dergelijk perspectief laat de definiëring en benadering in beperkte mate toe de bijdrage van de social action theory in acht te nemen, waarin precies wordt benadrukt hoe de aktoren, beïnvloed door hun eigen niet louter structureel bepaalde waarden, door autonoom optreden regelvorming realiseren in functie van hun objectieven. (1)

In de mate dat de waarden en doelstellingen van de partijen - die vaak tegen- gestelde belangen reflecteren, worden beschouwd, wordt het ook meer dan bij een zuiver structurele benadering, mogelijk de interactie in arbeidsverhou- dingen te kwalificeren als interactie van machtsverhoudingen. (2)

Een tweede element waarmee we onze opmerkingen over de band tussen de studie van arbeidsverhoudingen in het arbeidsrecht nog willen aanvullen, be- staat erin dat wordt gewezen op de noodzaak van interdisciplinariteit, die de onderzoeker moet leiden bij de benadering van arbeidsverhoudingen.

Uit de omschrijving van het concept arbeidsverhoudingen en voor de doelstel- lingen van de studie van arbeidsverhoudingen is immers voldoende gebleken dat, zelfs wanneer de regelvorming als interessepunt centraal staat en deze hoofdzakelijk wordt benaderd vanuit een juridische invalshoek, een geïnte- greerde benadering van arbeidsverhoudingen de grenzen van een welbepaalde discipline overstijgt.

./...is often termed "reification" : in other words, treating abstract collective entities, which are creations of human activity, as the active agencies in social relations and in consequence, devaluing the part played by human actors".

Somers, G., Bargaining power and industrial relations theory, in Somers, G., (ed.) Essays in industrial relations theory, Ames, Iowa State UP, p.43-45.

- (4) Bain, G., and Clegg, H., A strategy for industrial relations research, BJIR, o.c., p.95; Blain, N. and Gennard, J., o.c., p.406; Walker, K., Towards and useful general theory and comparative theory of industrial relations, 4^e World Congress IIRA, p.16; Craig, A., A framework for the analysis of IRS, in Barnett, B. et al. Industrial Relations, McMillan, London, p.19.

- (1) Zoals Schienstock vrij goed samengevat staat het centraal in de zogenaamde social action theory te onderzoeken hoe de processen van regulering in arbeidsverhoudingen verlopen, en hoe de partijen, binnen een structurele context, er naar streven vanuit hun specifieke waarden en percepties hun doelstellingen te bereiken; zie Schienstock, G., o.c., p.174-180 en de ver- wijzingen aldaar, evenals het overzicht in Jackson, M., Industrial Relations, Croom Helm, London, 1977, p.24-29.

- (2) Een aspect dat vnl. benadrukt door Kahn-Freund, O., Labour and the Law, Stevens, London, 1965, p.4 en Blanpain, R., o.c., OECD, p.27 ev.

Dit impliceert in alle geval dat bij de studie van arbeidsverhoudingen, en vooral bij de verklaring van "arbeidsverhoudingen fenomenen", in het bijzonder de regelvorming, minimaal een interdisciplinaire ingesteldheid is vereist (1) "L'esprit des relations industrielles est résolument interdisciplinaire." (2) In de mate dat het binnen de onderzoeker zijn mogelijkheden ligt, zal deze interdisciplinaire ingesteldheid hem toelaten de bijdrage van andere disciplines dan zijn moederdiscipline in rekening te brengen. Alleszins zal dergelijke ingesteldheid moeten verhinderen dat de bijdrage van andere disciplines volledig wordt veronachtzaamd en dat arbeidsverhoudingen, als complexe fenomenen, worden benaderd vanuit een imperiale visie op de merites van de eigen discipline.

Besluit

De vraag die centraal staat in deze paragraaf betreft vnl. wat wordt begrepen onder arbeidsverhoudingen en hoe de studie van arbeidsverhoudingen kan worden opgevat. De verduidelijking ervan vormt het 2^e luik van een deel waarin reeds eerder het concept multinationale onderneming werd gedefinieerd.

De nood aan een meer theoretische definiëring van arbeidsverhoudingen volgt uit de onvolkomenheid en fluiditeit van wat gemeenzaam onder arbeidsverhoudingen wordt begrepen, mn. de studie van het geheel van betrekkingen tussen werkgevers, werknemers en overheid. Het is dus duidelijk dat het concept arbeidsverhoudingen op een meer theoretische wijze moet worden omschreven, teneinde zowel de grenzen van het studieobject af te lijnen als teneinde het analysekader van waaruit arbeidsverhoudingen zullen worden bestudeerd te verduidelijken.

Hiertoe wordt vnl. een beroep gedaan op de bijdragen van Dunlop en Flanders, wiens werk, mits enige aanpassing, geschikt lijkt om de theoretische fundering voor een nadere omschrijving van arbeidsverhoudingen te leggen.

Een eerste stap daartoe is dan dat de studie van arbeidsverhoudingen wordt gezien als de studie van systemen van arbeidsverhoudingen, m.a.w. dat wordt erkend dat het geheel van collectieve betrekkingen tussen werkgevers, werknemers en overheid, ongeacht het niveau waarop die betrekkingen zich realiseren, kunnen worden

(1) Zie t.a.v. de noodzaak tot interdisciplinaire of multidisciplinaire benadering. Flanders, A., o.c., p.85; Behrend, H., The fields of industrial relations, BJIR, 1963, vol. I, n°3, p.394, Gill, J., One approach to the teaching industrial relations, BJIR, 1969, vol.8, n°3, p.272.

(2) Caire, G., Les syndicats ouvriers, PUF Thesis, 1971, p.29.

bestudeerd als een afgesloten geheel.

Een verdere stap is dan dat de structuur van het systeem van arbeidsverhoudingen wordt verduidelijkt, omdat aldus een systematisatie mogelijk is van wat wordt begrepen onder de studie van het systeem van arbeidsverhoudingen, mn. de studie van de aktoren, die zich bewegen binnen bepaalde contexten, en met elkaar interacteren om regels te vormen i.v.m. arbeid in ondergeschikt verband.

Vnl. dit laatste aspect, mn. de regelvorming tussen de aktoren, werd geïdentificeerd als het centrale interessepunt in de studie van arbeidsverhoudingen, omdat deze regelvorming precies het belangrijkste doel en resultaat vormt van de interactie tussen de aktoren, en als dusdanig het centraal en karakteriserend element vormt in het collectieve gebeuren tussen werkgevers en werknemers.

De regelvorming als centraal interessepunt definiëren is bovendien methodologisch nuttig in de mate dat het studieobject arbeidsverhoudingen enerzijds wordt vernauwd, door de meer gedragsmatige aspecten van de arbeidsverhouding werkgevers-werknemers buiten beschouwing te laten en in de mate dat het studieobject arbeidsverhoudingen anderzijds wordt verbreed, en toelaat elk normeringsmechanisme i.v.m. arbeid in ondergeschikt verband, als behorend tot het studieterrein te beschouwen.

Op theoretische basis wordt aldus duidelijk dat de studie van arbeidsverhoudingen de studie omvat van de instituten en processen van regelvorming, m.a.w. de studie van hoe en waarom tussen de aktoren regels i.v.m. arbeid in ondergeschikt verband ontstaan en evolueren.

De doelstellingen van de studie van arbeidsverhoudingen, zoals die werden omschreven, mn. het beschrijven en verklaren van deze regelvorming, sluiten hierbij aan, evenals de opmerkingen dat het uitvoeren van deze opdracht op een meer volkomen wijze en interdisciplinaire benadering en ingesteldheid vereist.

Werd aldus enigszins in abstracto de studie van arbeidsverhoudingen gedefinieerd als de studie van instituten en processen van regelvorming, dan betekent dit, toegepast op ons concreet studieobject, dat we onze aandacht zullen toespitsen op de processen van regelvorming binnen multinationale sectoren; meer bepaald op de wijze waarop de multinationale ondernemingen, omschreven als vestigingen van buitenlandse oorsprong, die behoren tot een groep van ondernemingen die optreden vanuit een globale strategie, en hierbij een bepaalde economische macht vertegenwoordigen, zullen interacteren met de nationale aktoren anderzijds, de overheid, en de nationale vakorganisaties. Daarbij zal dan vnl. aandacht worden besteed aan de vraag in welke mate de uit deze interactie resulterende regelvorming beïnvloedt zal worden door de specifieke kenmerken van de MNO als aktor, en hoe deze eventuele specificiteiten binnen de regels i.v.m.

arbeid in ondergeschikt verband in dergelijke multinationale sectoren kunnen worden verklaard.

Alvorens echter het corpus van de studie aan te vangen, zullen we enige aandacht wijden aan de wijze waarop de literatuur de problematiek MNO-arbeidsverhoudingen benadert.

Afdeling 2. Arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen. De stand van het onderzoek.

In deze afdeling zullen we een overzicht geven van de literatuur inzake de problemen rond multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen. Dit overzicht is gegroepeerd rond 3 thema's t.a.v. dewelke een impact van de multinationale ondernemingen wordt vermoed, mn. een impact op lokale tewerkstelling en tewerkstellingsstabiliteit, een impact op de onderhandelingsmacht van de nationale vakorganisaties, en een impact op de structuur en de identiteit van nationale systemen van arbeidsverhoudingen.

In de mate dat de problematiek multinationale ondernemingen-arbeidsverhoudingen oorspronkelijk vnl. werd geëvokeerd vanuit de vakorganisaties, lijkt het ons nuttig, bij wijze van documentaire inleiding, een kort overzicht te bieden van de belangrijkste vakbondsliteratuur terzake en kort de historische ontwikkeling van de vakbondsbezorgdheid omtrent multinationale ondernemingen te schetsen.

§1. De probleemstelling vanuit de vakorganisaties.

Ondanks het feit dat internationalisme steeds een constituerend, zij het marginaal kenmerk is geweest van de vakbeweging (1), is de belangstelling tegenover de problemen en gevolgen van de internationalisatie van het kapitaal en de onderneming, ook van vakbondswegen, vrij jong.

Naarmate immers interne en externe factoren de kracht en samenhang van de internationale vakbeweging verzwakten ging ook het initiële besef en bezorgdheid over de onvermijdelijke internationalisatie en concentratie van kapitaal, die mede de theoretische grondslag vormden van de internationale vakbeweging, teloor. De voorrang werd verleend aan de groei en de uitbouw van de aanwezigheid van de vakorganisaties in de onderneming en de nationale staat, en de onmiddellijke lotsverbetering van de werknemers algemeen. Organisatorische en pragmatische verwezenlijking van deze doeleinden werden belangrijker geacht dan theoretische beschouwingen over internationaal kapitaal, waarvan de impact op de verwerkende nijverheid, waar zich de belangrijkste ontwikkeling van de vakorganisaties moest realiseren, toch slechts vrij beperkt voelbaar was. Internationale investeringen situeerden zich nog vnl. in de extractieve nijverheid, en in de toenmalige kolonies. Het befaamde protest van de Singerarbeiders (2) tegen de

(1) Daarvan getuige de oprichting reeds in 1864 van de International Workingsmen Association, een organisatie die gelijkenis vertoont met internationale vakorganisaties, en opgericht werd lang voor in verschillende nationale staten van een vakbeweging sprake was.

(2) Naar aanleiding van een staking gevoerd in de Britse plant van de Multinationale onderneming Singer en de beperkte effectiviteit van de staking tengevolge

manipulaties van internationaal kapitaal en daardoor gestelde problemen voor arbeidsverhoudingen, was in de periode waarin het werd gesteld (1911) vrij uniek. Het was vnl. de massale invasie van multinationale ondernemingen gedurende de na-oorlogse jaren en de concentratie in de verwerkende nijverheid, die de aandacht revitaliseerde van zowel nationale als internationale vakbonden ten aanzien van het aloude thema van de bezorgdheid en controle over de internationale kapitaalbewegingen.

Meer bepaald werd voor de eerste maal vanuit de V.S., nl. vanuit de United Automobile Workers het probleem in volgende termen gesteld. "The corporations have internationalized and transformed the national economies where once we worked and earned our wages, into an international market for our labour and our products. The companies we work for - Ford, VW, FIAT, G.M., Chrysler, Renault, British Motors, Kaiser Willys and International Harvester - have simultaneously automated and internationalized their production, while taking off the restraint of national citizenship. In this situation unions must recognize that they bargain today with corporations which are profoundly different from the companies they have dealt with historically, or we will increasingly find that our collective bargaining efforts are exercises in divisive frustration. Today, we must stand together in international union solidarity or separately we will watch automation, relocation and the erratic operation, of the business cycle evade our standards of living in a process which will be exacerbated by competition between workers of different countries at the expense of their wages, working conditions and living standards." (1)

Ondertonen van protectionisme en bezorgdheid over de snelle internationalisatie van de automobielsector, mede door een vermoed loonvoordeel bij produktie elders, zijn niet vreemd aan het feit dat de vernieuwde aandacht voor MNO's vooral vanuit de V.S. is op gang gebracht en gestimuleerd in internationale vakbonden. Het Britse TUC rapport (2) is opmerkelijk in de zin dat het het eerste rapport vormt op nationale basis, met betrekking tot de problemen gesteld door multinationale ondernemingen.

Als voornamelijk investeringen - ontvangend land lag de nadruk hier minder op problemen van tewerkstelling. Hoofdnadruk lag op de problemen die buitenlandse

./..van de invoer van voorraden vanuit de moedermaatschappij, werd toen gesteld. "the international character of the firm must be kept in mind if we are to understand the recent developments; British labour is being defeated by American Labour" geciteerd in Warner, M., and Turner, L. Trade-Unions and the multinational firm in Tudyka, K. Multinational Corporations and labour unions, Suns, Nymegen, 1973, p.167.

(1) Reuther, W., Worldwide labor Solidarity, in International Metalworkers Federation Bulletin, n°21, nov. 1964, p.22, geciteerd in Günter, H., Transnational Industrial Relations, Mc. Millan, London, 1972, p.74.

(2) T.U.C. Report on International Companies, 1970, London.

investerings stellen voor het bestaande systeem van arbeidsverhoudingen; deze bijzondere bezorgdheid moet mede worden gezien in functie van de voluntarische kenmerken van het Britse systeem van arbeidsverhoudingen waardoor de identiteit van het systeem van arbeidsverhoudingen eerder berust op historisch gegroeide praktijken dan op een geheel van wetgeving, vanwaar ook de vrees voor een grotere "permeabiliteit" van het systeem van arbeidsverhoudingen.

Sindsdien, en vooral tussen de jaren 70-77, hebben we een proliferatie kunnen vaststellen van rapporten en commentaren over multinationale ondernemingen, en bleek voor een tijd de problematiek rond multinationale ondernemingen een van de belangrijkste bekommernissen van de vakorganisaties op de diverse internationale echelons. Bij wijze van documentatie zal een kort overzicht worden gegeven van de belangrijkste rapporten uitgaande van deze organisaties, zonder in detail hun inhoud te reviseren, die trouwens op de meeste punten gelijklopend is.

De resolutie aanvaard op het 9^e wereldcongres (1) vormt het officiële beginpunt (2) van de door de International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) gevoerde campagne rond multinationale ondernemingen. Multinationale ondernemingen worden als dusdanig niet veroordeeld (3). De ICFTU erkent de bijdrage van multinationale ondernemingen tot de economische ontwikkeling en de verspreiding van technologie. Niettemin wordt in verscheidene resoluties (4) gewezen op de mogelijke gevaren verbonden aan multinationale ondernemingen, dit zowel in hun verhouding tot de nationale staat als ten aanzien van arbeidsverhoudingen.

- (1) ICFTU, 9^e World Congress, Brussels, 2-8 july 1969.
Resolution on MNC & transnational industrial relations, in ICFTU Economic and Social Bulletin, n°1 Jan-Febr. 1974, p.18-19.
- (2) Voor acties tevoren zie ICFTU, The MN Challenge, p.11-12.
- (3) ICFTU, Economic and Social Bulletin, n°1, Jan-Febr. 1974, p.18-19.
- (4) ICFTU, Economic and Social Bulletin, July 1971, p.21, p.38.
ICFTU, Resolution on freedom of association and multinational corporations, ICFTU, Executive Board, Brussel, 8-10/12/1970, Economic and Social Bulletin, Jan-Febr. 1971, p.21.
ICFTU, Resolution on multinational corporations, 10^e World Congress, London, 10-14 july 1972; Economic and Social Bulletin, 1972, n°4, p.16.
ICFTU, Statements to the 54^e Session of Ecosoc, May 1973, New York, Economic and Social Bulletin, 1973, n°3 & 4, p.62.
ICFTU, Report adopted by the ICFTU/Its working Party on multinational corporations, Geneva, 13-14/6/74; Economic and Social Bulletin, 1974, n°4, p.20-29.
ICFTU, statements to the 50th Session of Ecosoc, 1971, New York, Economic and Social Bulletin, 1971, n°3, p.18-19.
ICFTU Statement to the 57th Session of Ecosoc, Geneva, 3/7-2/8/1974, Economic and Social Bulletin, 1974, n°5, p.11.
Zie verder eveneens :
ICFTU/Its working Party on multinational corporations, report of meetings, Brussels, 26-27/2/73, Tokyo 4-8/10/73.
ICFTU, Statement adopted by the 11^e World Congress

Wat dit laatste betreft stelt de ICFTU meer bepaald: (1) "in the sphere of industrial relations, this challenge arises directly and immediately in regard to :

- the right of the workers to organise in defence of their interests - a right which has often been denied them as part of a systematic antitrade union policy;
- the right to enter into coordinated collective bargaining at whatever level is appropriate;
- the right to be consulted on decisions affecting the employment and living standards of the workers concerned: production and investment programmes, the introduction of new techniques and methods of production, rationalization and factory closures;
- the right to information on the running of the multinational group as a whole, on the profitability of its operations and those of its subsidiaries, the economic conditions of the group's and its subsidiaries' productive operations, and the terms on which goods, services and payments are transferred between companies of the group."

Verder nog wordt gesteld dat "in the absence of coordinated international trade union action, it is obvious that the growth and concentration of international capital must tip the balance of bargaining power in favor of management and against labour (2)".

Vandaar dan ook de oproepen tot controle van multinationale ondernemingen langs politieke en industriële actie op nationaal en internationaal vlak, waaraan later meer uitvoerig aandacht zal worden besteed.

De communistisch geïnspireerde World Federation of Trade Unions (WFTU)(3) ziet de multinationale onderneming eerder als een integraal aspect van de algemene ontwikkeling van het kapitalisme en zijn tegenstellingen. De problemen gesteld inzake arbeidsverhoudingen zijn verbonden aan de algemene problemen van de monopolisering van kapitaal en zijn slechts specifiek in de mate dat de multinationale ondernemingen, als het verst geordende stadium van kapitaalconcentratie, door hun dimensie en hun dominante positie, problemen inzake arbeidsverhoudingen scherper stellen. In concreto echter zijn de vermelde probleemterreinen vrijwel identiek aan deze die worden gesignaleerd door de andere internationale vakbonden en situeren verschilpunten zich voornamelijk

(1) ICFTU, 9^e World congress, Brussels, 2-8 July 1969, Resolution on multinational Corporations and international industrial relations.

(2) ICFTU, MN charter, Mexico, 17-25/10/75, p.23.

(3) FSM, Exposé à l'Ecosoc, Genève, 12.07.74, 57th session of Ecosoc.
 WFTU World Trade Union Movement, 1971, n°5, Trade unions against the multinational corporations.
 WFTU. World Trade Union Movement, 1975, viii.

op het vlak van de te volgen strategieën (1).

Tienpoortstraat 41 - B-3000 Leuven

De theoretische analyse van het Wereldverbond van de Arbeid (WVA) is vrij gelijklopend met deze van het WFTU in die zin dat het fenomeen multinationale onderneming eveneens wordt gesitueerd binnen de globale ontwikkeling van het kapitalisme (2). Meer aandacht wordt echter besteed aan de internationale economische impact van multinationale ondernemingen op ontwikkelingslanden, terwijl in tegenstelling tot het WFTU scherper de nood wordt gesteld aan een specifieke benadering in de syndikale strijd van het probleem der Multinationale ondernemingen. (3)

Op het vlak van de internationale professionele vakbonden (4) zijn de standpunten en problemen inzake arbeidsverhoudingen meer systematisch geformuleerd en behandeld (5). Dit vloeit mede voort uit het feit dat de internationale vakbonden in praktijk een vorm van arbeidsverdeling hebben doorgevoerd waarbij de confederaties voornamelijk aandacht besteden aan de problemen in de verhouding nationale staat - multinationale ondernemingen, terwijl het meer specifieke terrein van arbeidsverhoudingen is gereserveerd voor de professionele

-
- (1) Kassalow, E., Trade union ideologies and the multinational companies in Banks, R. & Stieber, J., Multinationals, unions and labor relations in industrialised countries, Cornell University, 1977, p.171.
 - (2) C.M.T., Declaration à la Conférence Syndicale de Sartago sur les entreprises multinationals, avril 1973; C.M.T., Déclaration à l'Ecosoc, Genève, 21.12.73; C.M.T. Exposé à la 17^e session de l'Ecosoc, Genève, 17.07.74; C.M.T., Les sociétés multinationales, Déclaration du comité confédéral, Bruxelles, Mars 1973; C.M.T., Perspectives et bases pour une stratégie de la C.M.T.; Rapport au 18^e congrès, Evian, 25-26/9/73; C.M.T., Pour une politique syndicale face aux sociétés multinationales Document rédigé en vue du congrès d'Evian de septembre 1973, Bruxelles, 1972; WVA, Voor een vernieuwde syndikale actie t.o.v. de multinationals, 19^e kongres, 17-21/10/77, Klemskerke; C.M.T., Les sociétés transnationales et la crise, Groupe de travail C.M.T.-Multinationale, Janvier 1976.
 Ten aanzien van de fundamentele houding t.a.v. MNO zie : TUAC, Document du TUAC sur les sociétés multinationales, Positions adoptées par la session plénière du TUAC, Paris, 4 mars 1975, Annexe X, p.97; Commentaire de la Confédération Mondiale du Travail au sujet des travaux de l'OCDE sur les entreprises.
 - (3) Liebhaberg, B., Stratégies et tactiques syndicales face aux entreprises multinationales, ULB, 1975, thesis, p.57 ev.
 - (4) Hiermee bedoelen we de zogenaamde Internationale Trade Secretariats, de internationale beroepscentrales die deel uitmaken van het WVA of het ICFTU, bv. de internationale beroepscentrale voor de scheikunde, de International Federation of Chemical and General Workers' unions (ICF) o.l.v. Levinson, de International Metal Workers Federation (IMF), enz.
 - (5) Voor een overzicht hiervan, zie Liebhaberg, B., Stratégies et tactiques syndicales face aux entreprises multinationales, thesis ULB, 1975, p.63 ev. & p.156 ev.; Levinson, C., Le contre-pouvoir multinational, Le Seuil, Paris,

internationale vakbonden (1).

Deze vorm van arbeidsverdeling is eveneens toegepast in het kader van de Europese vakbonden waar de aktie van het Europees Verbond van Vakverenigingen voornamelijk geconcentreerd is op de realisatie van controlemaatregelen langs legislatieve en communautaire regelingen (2) en de professionele vakbonden zich eerder op het terrein van de industriële aktie bewegen (3).

Op het nationale vlak tenslotte is de beperkte aandacht die in officiële vakbondsdocumenten en congressen aan de multinationale onderneming werd gehecht, vermeldenswaardig; deze virtuele afwezigheid van publicaties contrasteert sterk met de inspanningen geleverd door de Britse en Amerikaanse vakbonden en verwekt anderzijds verwondering in het licht van de bijzonder sterke aanwezigheid van MNO's in België (4).

In het kader van de bindingen met internationale vakbonden werd weliswaar aandacht aan het probleem gewijd, maar concrete vakbondsstudies en standpunten ten aanzien van het gedrag van MNO in België zijn beperkt en van vrij recente datum (5). De Belgische afhankelijkheid van buitenlandse investeringen, het gebrek aan draagwijdte van voorstellen tot nationale aktie en de actieve rol van Belgische vakbonden op internationaal terrein moeten een verklaring vormen voor deze lacune op nationaal vlak.

Zoals dus blijkt uit dit kort overzicht werd de problematiek rond multinationale ondernemingen van vakbondszijde slechts vrij recent (her) ontdekt, maar dan wel met dien verstande dat het probleemterrein intussen zeer veel aandacht heeft

./... 1974; Benedict, D., Multinational Companies: their relations with the workers, Report presented at the conference on Industrial Relations in the European Community - Royal Institute of International Affairs, London, 4.10.1973, waarin vnl. de positie van de I.M.F. (International Metalworkers Federation) wordt besproken.

(1) Zie Liebhaberg, B., o.c., p.60.

(2) ETUC, Report on Activities, 1973-1975, Brussels, p.20; ETUC, Supplement to report on Activities, 1973-1975, Brussels. Resolution on MNC, February 1975; ETUC, Objectives, 1976-1979, Brussels; Democratisation of the Economy. MN groups of CO's; ETUC, Workers' right of participation in multinational corporations. Resolution adopted by the Executive Committee of the ETUC, 6 febr. 1975 in Economic and Social Bulletin, 1975, n°1, p.15.

(3) Voor een overzicht van de activiteiten van de Europese beroepscentrales (zoals bv. European Metalworkers - Federation en Euro-FIET), zie o.a. Köpke, G., Union responses in continental Europe in Flanagan, R. & Weber, A., Bargaining without boundaries, The University of Chicago Press, 1974, p.209 ev.

(4) De OESO rangschikt België onder de sterk geopenetreerde landen. OECD, Penetration des entreprises multinationales dans l'industrie manufacturière des pays membres, 1976, p.12.

(5) Waaronder C.M.B., Rapport 1970-1972, p.211-230, Brussel, 1972; C.C.M.B. Activiteitsverslag, 1972-1975, Brussel, p.216; C.C.E.S.L., De MNO, opstelling en syndikale aspecten. Studierapport van het buitengewoon kongres, Mechelen, 5.11.1976 en De multinationale ondernemingen, Verslag van het buitengewoon kongres, Mechelen, 5.11.1976.

./..Setca, L'organisation syndicale face aux multinationals, Congres, Luik, 24.10.1977; CMB inform, Multinationale ondernemingen, nov-dec 1980; De Werker, artikels over MNO's in n°19, n°25, n°39, n°44; De multinationale ondernemingen, ACV vakbeweging, okt, nov. en dec. 1976 (n°94/76, 96/76, 98/76); De syndicale strategie t.a.v. MNO's, ACV vakbeweging, maart 1977 (104/77); ACV studiedienst, Algemene en bijzondere aanpak van concentraties en multinationale maatschappijen, De gids op maatschappelijk gebied, nov. 1972, p.819 ev.; De EG richtlijn i.v.m. MNO's, ACV vakbeweging, 1981 (n° 162/81).

opgeëist en aanleiding heeft gegeven tot een vloed van publikaties, vnl. dan in hoofde van de vakorganisaties op internationaal en Europees vlak. Alvorens onze aandacht nu nader toe te spitsen op de preciese inhoud van de problematiek multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen, willen we er nog op wijzen dat we ons bij de studie van deze problemen beperken tot de problemen zoals die werden vooropgesteld in West-Europa. Zoals reeds werd gesuggereerd kan inderdaad een verschil worden waargenomen in de West-Europese versus Amerikaanse perceptie van de problemen, in de mate dat in de V.S. het accent steeds en vnl. werd gelegd op problemen inzake tewerkstelling en dreiging van jobuitvoer door multinationale ondernemingen (1); dit in tegenstelling tot West-Europa, waar, zoals we zullen vaststellen, het debat enigszins ruimer werd gevoerd en dus niet alleen betrekking heeft gehad op tewerkstelling.

§2. De belangrijkste aspecten van de problematiek multinationale ondernemingen-arbeidsverhoudingen en de stand van het onderzoek terzake.

De problematiek multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen kan worden geconcentreerd rond drie belangrijke thema's : multinationale ondernemingen en de dreiging ivm. de stabiliteit en de kwaliteit van de tewerkstelling, de impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van vakorganisaties en de impact van multinationale ondernemingen op de identiteit van nationale systemen van arbeidsverhoudingen.

Achtereenvolgend zullen deze aspecten worden besproken, alhoewel we er moeten op wijzen dat deze indeling zuiver instrumenteel is.

De ganse problematiek rond multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen is immers dermate geïnterrelateerd, dat overlappingen en herhalingen in dit overzicht soms onvermijdbaar zijn. Telkens zullen we eerst kort de standpunten van de aktoren - vakorganisaties en werkgevers - worden weergegeven, waarna dan een overzicht volgt van de bestaande onderzoeksresultaten.

-
- (1) Jager, E., Multinationals and Labor in Columbia Journal of World Business, 1970, Jan. - febr., p.56-64; Jager, E., US Labor and multinationals in Kripiana, D., (ed.), International Labor and the Multinational Enterprises, Praeger, N.Y., 1975, p.22-46; Barovick, R., Labor Reacts to Multinationalism, in Columbia Journal of World Business, 1970, July-Aug., p.40-46; Heise, P., The multinational corporations and industrial relations : the American approach, in Industrial Relations, vol. 28, n°1, p.42; Ruthenberg, S., The Union view of multinationals : an interpretation, in Flanagan & Weber, o.c., p.179-200; Committee on Finance, Implication of Multinational Firms for world trade and investment and for US Trade and Labor, US Senate, 1973, p.675; Kujawa, D., (ed.), American Labor and the multinational corporations, Praeger, N.Y. 1973;

1. Multinationale ondernemingen en de stabiliteit en kwaliteit van tewerkstelling.

In Europa is het probleem van de werkzekerheid vrij laat op de voorgrond getreden. Dit is in de eerste plaats toe te schrijven aan het feit dat West-Europa jarenlang voornamelijk het ontvangende continent van investeringen is geweest. Hierdoor werd de indruk gegeven dat een globaal tewerkstellingssurplus ten gevolge van MNO werd gerealiseerd, en dat bovendien een regionale herverdeling van tewerkstelling mogelijk was langs de localisatiepolitiek van multinationale filialen in achtergebleven regio's (1). Indien er van een probleem inzake tewerkstelling al sprake was, dan was het vooral in termen van individuele werkzekerheid, meer in referentie naar de Amerikaanse "praktijken" van onmiddellijke afdanking (2) dan in termen van een globaal gevaar voor jobexport en "runaway industrieën". Dit hangt ook verder samen met de elementen die Günter ^{vermeldt} (3) zoals de realisatie van volledige tewerkstelling in Europa, goed uitgebouwde overheidsinitiatieven en maatregelen inzake "manpower adjustment" en een economische expansie voldoende om structurele werkloosheid op te vangen. Het is daarom pas de laatste jaren dat het probleem van tewerkstelling op de voorgrond is getreden. De plotse en massale afdankingen aangekondigd door AKZO en later de abrupte ^{sluitingen} van o.a. Prestige, Burroughs en Badger en R.B.P., de geleidelijk vast te stellen verschuiving van arbeidsintensieve industrieën, zoals confectie en electronica, naar lager loonlanden in de Derde Wereld en algemeen de sterke daling van het investeringsritme, deden de Europese vakbonden opschrikken.

a) De visie van de vakorganisaties en werkgevers.

De bezorgdheid in vakbondskringen ten aanzien van tewerkstelling (4) omvat

-
- (1) Thoman, G., Foreign investment and Belgian regional development, Geneva, Graduate Institute of International Studies, 1971; Van Ginderachter, J., Les entreprises multinationales et la politique régionale de la C.E.E., Problèmes économiques, 1973, Nov. 7, p.18-26, Derwa, L., Foreign investments in Belgium, in Litvak, A., & Maule, C., Foreign investments : the experience in host countries, N.Y., Praeger, 1970, pp.64-75; Van Den Bulcke, D., Buitenlandse ondernemingen in de Belgische industrie, Serug, Gent 1971, p.121-142; Forsyth, D., U.S. Investment in Scotland, N.Y., Praeger, 1972, XIX + 320 p.; Steuer, m., e.a., The impact of foreign direct investment on the U.K., Department of Trade and Industry, HMSO, London, 1971, p.104-118.
 - (2) Chruden, H., and Sherman, A., Personnel Practices of American Co's in Europe, AMA, 1972, p.54 rapporteren : "At one subsidiary in Germany, the personnel manager was greatly upset over a termination that had just been made by one of the few American managers in the Company... He stated "The most important thing that you can do is to get American managers realize that they just can't fire people here like they dit at home..."
 - (3) Zie ook A.R. Nivelles, 1.3.72; J.T.T., 1972, p.88.
 - (4) Günter, H., Labour and multinational Corporations in Western Europe.

verschillende aspecten, die deels betrekking op de stabiliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen, deels betrekking hebben op de kwaliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen.

Wat de bezorgdheid over de stabiliteit van tewerkstelling betreft, wordt ver-
trokken vanuit een drievoudige vaststelling die deze bekommernis ondersteunt.
In de eerste plaats wordt gesteld dat in multinationale ondernemingen de
belangrijke economisch en financiële beslissingen, zoals de oprichting, uit-
breiding, inkrimping, sluiting of afschrijving van productiefaciliteiten (de
zogenaamde investment strike) te localiseren, zijn in een intransparant beslis-
singscentrum.

./...Some problems and prospects, in Kujawa, D., International Labour and the
Multinational Enterprises, Praeger, N.Y., 1975, p.153.

- (4) Deze paragraaf is gebaseerd op de reeds vermelde vakbondspublicaties. Daar-
naast de belangrijkste publicaties waarin het vakbondsstandpunt wordt ver-
meld.

Benedict, D., Multinational corporations : their relations with the workers.
Report presented at the conference on industrial relations in the E.E.C. -
Royal Institute of International Affairs, London, 4/10/73, 18 p.; I.L.O.,
Multinational enterprises and social policy, Geneva, 1973; Blake, D., Cross
National Co-operation strategies, in Tudyka, K., Multinational Corporations
and Labour Unions, Selected papers from a symposium in Nijmegen, 17-19 May
1973; Blake, D., International Labor and the Regulation of Multinational
Corporations : Proposals and prospects, San Diego Law Review, Vol.11: 179,
1973, Nov. p.179-205; Blake, D., Trade Unions and the Challenge of the Multi-
national Corporations, The Annals of the American Academy of Political and
Social Science, Phil., vol. 403, Sept. 1972, p.34-45; Blake, D., Corporate
Structure and International Unionism, Columbia Journal of World Business,
vol. VII, n°2, March-April 1972; Blake, D., The Internationalisation of in-
dustrial relations, Journal of International Business Studies, vol. 3, fall
1972, p.17-32; Bomers, G., Multinational Corporations and Industrial Re-
lations, Ph.D. mimeo, 1977; Casserini, K., The Challenge of multinational
corporations and regional economic integration to the trade unions. Their
structure and their international activities, IILS, Symposium on International
Collective Bargaining, Geneva, 21-25 Oct. 1968; Casserini, K., Multinational
Companies and collective bargaining, paper prepared for a Regional Trade
Union Seminar, Paris, 4-7 nov. 1969, (OECD); Blanpain, R., The Badger Case,
Deventer, Kluwer, 1978; Clarke, O., The multinational company; the state and
international organizations, IIRA, Third World Congress, Sept. 3-7, 1973,
London; Fogarty M., The Multinational corporations and industrial relations,
IIRA, Third World Congress, Reports, London, 3-7 Sept. 1973, 57 p.; Gennard,
J., The multinationals, industrial relations and the trade union response,
Univ. of Leeds & Nottingham, 1976, 1° Occasional paper, IR, 34 p.; Gennard,
J., Multinational corporations and British Labour, A review of attitudes and
responses, British and Northern-American Committee, London, 1972; Grasman, D.
Multinationale ondernemingen en vakbeweging, Sociaal Maandblad Arbeid, n°9,
Sept. 1976, p.518-526; Heise, P., The Multinationals. Their Industrial
Relations, International Labor, Jan-Febr. 1975, vol. XVI, n°1, p.2-8;
Jungnickel, R. & Matthies, K., Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften,
HWWA, 1973, Verlag Weltarchiv, Hamburg; Kok, W., De multinationale onderne-
ming, Socialistische standpunten, 1974, 21° jrg. n°5, p.281-284; Levinson,
C., Les entreprises multinationales et conglomerats, Conférence international
de l'ICF pour l'industrie chimique, Geneva 21-23 Nov. 1968; Levinson, C.,

Daaraan moet in de tweede plaats worden gekoppeld dat deze beslissingen, die reeds als gecentraliseerd werden gekwalificeerd, worden genomen louter en alleen in functie van de globale economische en financiële strategie van het concern. Dat betekent dus ook dat als dusdanig bij dergelijke beslissingen niet de economische leefbaarheid en finaliteit, laat staan de sociale finaliteit van de lokale onderneming als referentiepunt zou fungeren, maar daarentegen de algemene globale doelstellingen van de groep. Dit kan dus zelfs betekenen dat multinationale ondernemingen effectief van de mogelijkheid gebruik maken om investeringen te localiseren of te reoriënteren naar landen waar ook op het terrein van de arbeid concurrentievoorwaarden gunstiger liggen, lage loonlanden dus of landen waar vakorganisaties noch de rechten noch de vrijheden genieten tot uitoefening van hun contestatierol. Dit betekent ook dat door multinationale ondernemingen, ongelijke arbeidsvoorwaarden of de afwezigheid van het recht tot verbetering ervan kunnen worden betrokken bij het zoeken naar competitieve voordelen.

-
- ./...International Trade Unionism, London, Allen & Unwin, 1972, 402 pp; Levinson, C., Le contrepouvoir multinationale - la riposte syndical, Paris, Ed. du Seuil, 1974, 8, 234 p.; Litvak, I & Maule C., The Union response to international corporations, Industrial Relations, vol.11, nr.1, Febr. 1972, pp. 62-71; Piehl, E., Multinationale Konzerne und Internationale Gewerkschaftsbeweg, Otto Bremer Stiftung, Frankfurt, Europäische Verlagenanstalt, 1973, 339 p.; Shamor, B., Multinationale Corporations and Trade Unions, Excerpts from the Pan American Regional Meeting of the IRRA, 3-6 May 1973 in Monthly Labor Review, 1973, p.56-58; Wedderburn, K., Industrial Relations in Hahlo, H., et al. (ed.) Nationalism and the Multinational enterprise, Sythoff, Leiden, 1975, p.244-257; Albeda, W., Multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen, in TVVS, 1975, jan. p.18-22; Babson, S., The multinational corporations and Labor, Review of radical political economies, Spring 1973, p.19-36; Benedict, D., Unions versus Multinationals, Vision, 1972, Oct. p.51; Bergmann, L., Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften, Politisches Vierteljahresschrift, 1975, vol.16, p.191-214; Jucker, W., Les sociétés multinationales : un point de vue syndicale, Revue économique et sociale, nr.1, March 1973, p.69-75; Maier, H. Multinational Corporations, Statement to Financial Times, Conference on Europe's Human Ressources, March 1972; Matthöfer, H., Internationale Kapitalkonzentration und Gewerkschaftsbewegung, Gewerkschaftliche Monatshefte, p.469-476, Aug. 1971; X., Les syndicats face aux sociétés multinationales, Problèmes Politiques et sociaux, p.4-46, n°264, 8.8.1975; Lea, D., Multinational corporations and trade union interests in Dunning (ed.) The Multinational Enterprises, Allen & Unwin, p.147-167; Lea, D., The International Corporations and Trade Union Interests, in Cutbert, N., & Hawkins, K., Company industrial relations policies, The management of industrial relations in the 1970's, London, Longman, 1973, XVI, p.272; Köpke, G., Union responses in Continental Europe in Flanagan & Weber, o.c., p.203-219; Woodcock, L., Labor and Multinationals in Banks, R., & Stieber, J., o.c., p.21-29; Weinberg, N., Multinationals and Unions as Innovators and Change Agents, in Banks, R., and Stieber, J., o.c., p.97-120; Evans, M., Bargaining with multinationals : a trade union view, in Banks, R., & Stieber, J., o.c., p.153-162.

In tegenstelling met nationale ondernemingen zouden deze ondernemingen deze verschuivingen ook uitvoeren zonder aandacht te besteden aan het sociale aspect van de relocatie van investeringen en zonder oog te hebben voor de sociale gevolgen voor de betrokken werknemers in het gastland.

Beide voorgaande elementen - de intransparantie en de centralisatie van beslissingen, en het globaal economisch perspectief waarin ze werden genomen resulteren er voornamelijk in dat de belangrijke economische beslissingen in multinationale ondernemingen, waardoor ook tewerkstelling en arbeidsverhoudingen in delokale filialen worden geaffecteerd, bijzonder moeilijk kunnen worden beïnvloed vanuit nationale systemen van arbeidsverhoudingen, door m.n. lokale vakorganisaties of de nationale overheid. Dit volgt voornamelijk verder uit de ongelijke machtsverhoudingen die bestaan tussen, enerzijds multinationale ondernemingen, die beschikken over globale en unilaterale beslissingsbevoegdheid en alternatieve produktiefaciliteiten, tegenover anderzijds de nationale vakbonden en nationale overheid. Nationale vakbonden zijn immers geconfronteerd met een gebrek aan informatie over de aard en de inhoud van de beslissingen, staan tegenover een intransparant beslissingsproces waartoe ze geen toegang hebben, en beschikken tenslotte slechts over zeer beperkte onderhandelingsmacht - die slechts de lokale onderneming kan treffen - een zeer beperkt onderdeel van het globale concern. Ook de nationale overheid is beperkt in haar interventiemogelijkheid; eerstens is ze beperkt in haar macht om langs wetgevende verplichtingen (informatieplicht - vergoeding) het beslissingscentrum te treffen; ook in haar mogelijkheden om vanuit sociale of economisch-politieke overwegingen een verzachting van de sociale repercussies van economische beslissingen na te streven, is ze beperkt. Als supranationaal concern beweegt en situeert de multinationale onderneming zich immers buiten het zogenaamde nationaal "social network" en is alsdusdanig ook weinig beïnvloedbaar voor overheiddrukking of beïnvloeding vanuit andere pressiegroepen.

Vanuit deze drievoudige vaststelling wordt dus de vrees van vakbondszijde gevoed dat werkzekerheid relatief meer bedreigd is in multinationale ondernemingen, dat de kans groter is dat investeringen worden afgebouwd en een relocatie ervan wordt doorgevoerd in lage loonlanden^{en}, dat deze tewerkstellingsverschuivingen worden doorgevoerd zonder betrokkenheid, informatie en beïnvloeding door lokale vakorganisaties, enz.

Naast de problemen die multinationale ondernemingen stellen voor tewerkstelling op macrovlak, worden van vakbondswege ook de vragen gesteld naar de kwalitatieve impact van multinationale ondernemingen op tewerkstelling, nl. in verband met de localisatie van researchfaciliteiten voornamelijk in het moederland, het gevaar

voor een gesloten arbeidsmarkt binnen multinationale ondernemingen en het gevaar voor kwalitatieve daling van tewerkstelling in multinationale ondernemingen in termen van scholingsniveau en jobinhoud.

Van werkgeverszijde wordt in de eerste plaats gewezen op de positieve bijdrage tot economische ontwikkeling en tewerkstelling die werd gerealiseerd door multinationale ondernemingen. Verder wordt meestal in discussie rond stabiliteit van tewerkstelling, investeringen en desinvesteringen gewezen op enerzijds economische wetmatigheden die de problematiek van investeringen beheersen en die bv. meestal abrupte desinvesteringen verhinderen, anderzijds op de cijfermatige evolutie van tewerkstelling in multinationale ondernemingen in filialen, die duidelijk niet minder gunstig verloopt dan deze in nationale ondernemingen. In de discussie t.a.v. arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen stricto sensu geldt trouwens ook het werkgeversstandpunt dat de problemen rond tewerkstelling en de managementbeslissingen t.a.v. investeringen als dusdanig geen problemen zijn van arbeidsverhoudingen. "Management decisions about new or redeployed production facilities are not as such industrial relations questions. The effects or impact of those decisions on employees, however, are a concern of management industrial relations executives, and in most firms these effects are an appropriate subject for consultation and bargaining..."

Dit standpunt is mede belangrijk omdat hierdoor de delicate vraag wordt gesteld naar de begrenzing van arbeidsverhoudingen, een probleem waar later meer aandacht zal worden aan besteed.

b) De stand van het onderzoek.

Studies naar de impact van multinationale ondernemingen op de kwaliteit van tewerkstelling in gastlanden is beperkt.

De externe impact van multinationale ondernemingen op de arbeidsmarktstructuur van bepaalde regio's werd op zeer beperkte schaal bestudeerd door Cox (2) die de hypothese van de dubbele arbeidsmarkt toepaste op multinationale ondernemingen. Bergmann (3) vermeldt de statistische studies van Heise & Liversnay maar wijst op het ontbreken van een dynamische analyse van de gevolgen van de aanwezigheid van multinationale ondernemingen voor delocale arbeidsmarkt. De interne tewerkstellingsstructuur en arbeidsmarkt daarentegen kreeg meer aandacht.

- (1) Copp., R., The locus of industrial relations decisionmaking in multinationals, in Banks, R., & Stieber, J., o.c., p.44. Zie verder Heise P., The multinationals, their industrial relations, International Labor, Jan-Febr. 1975, vol. XVI, n°1, p.2-8; Roberts, B.C., in Banks, R., & Stieber, J., o.c., p.49.
- (2) Cox, R., Labor and the multinationals, in Foreign Affairs, vol. 54, n°2, 1976, Jan. p.344-366.
- (3) Bergmann, L., Multinational corporations and Labour in the EEC: a survey of research and developments. Paper presented at the researchmeeting on Multinational corporations and Labour, Geneva, 5-7:12/73, p.13.

In dit verband moet vnl. worden verwezen naar Van Den Bulcke en Gennard, (1) die een gelijkaardig scholingsniveau vaststelden in nationale en buitenlandse ondernemingen, deels in antwoord op de vrees, o.a. geuit door de TUC als zou een concentratie van research in het moederland op termijn in een verlaging van de kwaliteit de tewerkstelling naar scholingsniveau resulteren (2).

Daarnaast is ook aandacht besteed aan de aanwezigheid van lokaal personeel in het topmanagement van de multinationale filialen (3) en werd eveneens een gelijkaardig gedragspatroon van multinationale ondernemingen vastgesteld inzake training. (4)

Wat de kwaliteit van tewerkstelling betreft moeten we ook verwijzen naar de bevindingen van Gennard (5) inzake hogere arbeidsproductiviteit in buitenlandse ondernemingen en Beckers' (6) vaststelling van een hogere graad van automatisatie. Hieruit deduceert hij de hypothese van de afbouw van "crafts" in multinationale ondernemingen tengevolge van een versnelde automatisatie en mechanisatie (7), een hypothese die elders niet wordt hernomen. Ondanks de waarde van vermelde onderzoeken, moeten we toch samen met Bergmann (8) vaststellen dat tot op heden een geïntegreerde hypothese/these ten aanzien van de structurele en kwalitatieve tewerkstellingseffecten van MNO nog steeds ontbreekt, mede door de bestaande studies te vaak gebaseerd zijn op vnl. een registratie van vaak disparate aspecten van de effecten van het optreden van MNO op de arbeidsmarkt. Research over de impact van multinationale ondernemingen op het tewerkstellingsniveau en de stabiliteit van tewerkstelling is daarentegen uitgebreider.

- (1) Van Den Bulcke, o.c., 1975, p.224; Gennard J., The impact of Foreign-owned subsidiaries on host country labour relations : the case of the U.K., in Flanagan, r. & Weber, A., o.c., p.86.
- (2) TUC, Annual Congress Report, 1969, p.581-583.
Verwijzen we in dit verband eveneens naar het zeer recente ILO rapport Employment effects of multinational enterprises in industrialised countries, Geneva, 1981, waar o.a. de bevindingen inzake gelijk scholingsniveau groten-deels worden bevestigd, alhoewel de situaties kunnen variëren naar sector, onderneming en lokale context, p.58-59.
- (3) ILO, The impact of multinational enterprises on employment and training, Geneva, 1970, p.25.
- (4) ILO, o.c., 1976, p.30.
- (5) Gennard, J. & Steuer, M., The industrial relations of foreign-owned subsidiaries in the U.K., BJIR, July 1971, p.143-160.
- (6) Beckers, M., Frère J.P., Saucier, R., en Torissi, G., La Belgique face aux investissements étrangers. Centre de Recherches Sociologiques, Louvain, 1973, p.58-59 en p.79.
- (7) Dit is een belangrijk facet voor het concept productively bargaining geïntroduceerd in the U.K. vnl. o.i.v. multinationale ondernemingen.
- (8) Bergmann, L., o.c., p.12.

De problemen rond tewerkstellingsstabiliteit en tewerkstellingsimpact werden in de 1^o plaats benaderd vanuit een economisch perspectief. Alhoewel voor zover ons bekend, een volledig overzicht van de tewerkstellingsimpact van multinationale ondernemingen op Europa, nog steeds ontbreekt en er een volledige analyse ^{van} zowel de directe als indirecte tewerkstellingsgevolgen van "inward" en "outward" investeringen nog niet werd gegeven, zijn in een aantal studies (1) vrij belangrijke cijfermatige gegevens over de tewerkstellingsimpact van multinationale ondernemingen vervat. Zo werden vrij gedetailleerde gegevens verzameld over de rechtstreeks tewerkstellingscreatie door multinationale filialen in de verschillende gastlanden waarvan algemeen de zeer positieve bijdrage wordt erkend. Dit volgt zowel uit de omvangrijkheid van tewerkstelling in multinationale ondernemingen in vele landen (zo wordt in o.a. België, Canada, Italië en Duitsland meer dan 20% van de industriële tewerkstelling in buitenlandse MNO's gerealiseerd) als uit de relatief hogere groeivoet van tewerkstelling in multinationale filialen, die werd volgehouden tot het begin van de zeventiger jaren (België, Frankrijk, U.K. Oostenrijk).

Aandacht werd ook besteed aan de tewerkstellingscreatie door multinationale ondernemingen in hun respectievelijke thuislanden (zo wordt in Nederland, G.B. U.S.A. en Duitsland + 35% van de industriële tewerkstelling gerealiseerd door

(1) In dit verband moet worden verwezen naar :

Van Den Bulcke, D., e.a. De buitenlandse ondernemingen in de Belgische industrie, BDOP, 1971, p.21; Van Den Bulcke, D., o.c., 1975, p.225; ILO, The impact of multinational enterprises on employment and training, Geneva, 1976, p.18; Buckley, P.J., Hartley, A.G. and Sparkes, J., The employment effects of intra-EEC foreign direct investment (Brussels, Commission of the European Communities, 1980; Programme of research and action on the development of the labour market, Study n° 78/1 (V/198/80-EN)); Van Den Bulcke, D., et al., De Multinationale Ondernemingen in de Belgische Economie (Gent, 1978); Van Den Bulcke, D., Boddewyn, J.J., Martens, B. and Klemmer, P., Investment and divestment policies of multinational corporations in Europe (West-mead (UK), Saxon House, 1979); Günter, H., "An overview of some recent research on multinational corporations and labour", in International Institute for Labour Studies (IILS) Bulletin, n° 12, 1974, pp.37-46; Hawkins, R., Job displacement and the multinational firm: A methodological review (Washington, 1972; Centre for Multinational Studies; Occasional paper n°3; Kujawa, D., (ed.), International labor and the multinational enterprise, o.c.; Lall, S., (ed.) Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Special issue on the multinationale corporation, Vol. 41 (Nov.1979) n°4, pp. 251-388; Liebhaberg, B., Relations industrielles et entreprises multinationales en Europe (Paris, CEEIM, 1980); Waldorf, Wm.H. and Carlip, V., Transnational Corporations: Their impact on labor markets, a literature survey prepared for the United Nations Centre on Transnational Corporations (N.Y., 1978; mimeographed); Young, S., and Hood, N. "The strategies of US multinationals in Europe", in Multinational business, Economist Intelligence Unit, n°2, 1980, pp.1-19.

"nationale" multinationals) (1) en de gevolgen van buitenlandse investeringen door "nationale" multinationale ondernemingen voor de tewerkstelling in hun respectievelijke thuislanden. (2)

Vanuit economisch perspectief daarentegen konden nog geen volledige antwoorden worden geformuleerd op de vragen rond de stabiliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen en werd tot op heden geen sluitend kwantitatief materiaal gepresenteerd dat de bezorgdheid van werknemerszijde inzake de gevaren voor stabiliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen bevestigt of ontkent.

Weliswaar kon worden vastgesteld dat de tewerkstellingsgroei in multinationale ondernemingen in geïndustrialiseerde landen gedurende de 2^e helft van de zeventiger jaren aanzienlijk is afgezwakt. (3) De vraag echter in welke mate multinationale ondernemingen terzake zijn opgetreden als onafhankelijke actoren om een internationale relocatie van tewerkstelling te realiseren in de nieuw geïndustrialiseerde landen in Z.O. Azië en Latijns Amerika, in welke mate multinationale ondernemingen m.a.w. zelf deze tewerkstellingsverschuiving hebben uitgelokt met het oog op een realiseren van hogere winstmarges dan wel er toe werden verplicht vanuit algemene economische bewegingen, kan niet worden beantwoord.

Een rapport van de I.L.O. stelde in 1976 nog vast, dat het onmogelijk was "to indicate some definite general investment patterns and choices which might be advantageous or disadvantageous to the workers employed in certain countries by the comparisons, or disclose particular preferences for certain countries"(4) Een algemene groei van tewerkstelling werd vastgesteld; de weinige sluitingen, omwille van reorganisatie en rationalisatie, deden zich zowel voor in ontwikkelings- als ontwikkelde landen.

Deze genuanceerde benadering van de problematiek blijft bij gebrek aan nieuw

- (1) ILO, Employment effects of multinational enterprises in industrialised countries, Geneva, 1981, p.14 ev.
- (2) Zie o.a. Van Den Bulcke, D. en Halsberghe, E., Employment effects of multinational enterprises : A Belgian case study, working paper n°1, ILO. Zie verder ILO, o.c., 1981, p.78 ev.
- (3) Tot 1975 wordt nog in verschillende landen een groei vastgesteld (Frankrijk, G.B. en België, waar Van Den Bulcke tussen 68-75 een netto tewerkstellings-effect vaststelde van 78.900 werknemers of een groei met 42%). Van Den Bulcke, D. en Halsberghe, E., Employment effects of multinational enterprises: A Belgian Case study, Working Paper ILO, p.65. Vanaf 75 echter ontbreken voor de meeste landen preciese gegevens, maar is men het over eens dat alleszins een dergelijk groeipercentage niet werd volgehouden en wordt zelfs een teruggang van de tewerkstelling gevreesd.
- (4) ILO, Social and labour practices of some European-based multinationals in the metal trades, Geneva, 1976, p.4.

definitief onderzoeksmateriaal behouden in het zeer recente ILO rapport dat zeer duidelijk de vraagstelling herneemt en een overzicht geeft van de complexe economische werkelijkheid. (1)

"The scope which MNEs may have for transferring activities between countries has sharpened fears that such enterprises may enjoy considerable discretionary power to act as independent agents in promoting the internationale allocation of ressources and employment. The relatively sudden emergence, during the past decade, of a few so-called "newly-industrialising countries" (NICs) as significant exporters of manufactured goods, partly as a result of MNE activities, has further compounded this preoccupation, especially among trade unions in industrialised countries.

While these job losses have a variety of origins, including technological developments, general demand factors, international competition between national enterprises, international subcontracting and the like, losses of export opportunities through "market-oriented" foreign MNE investments and import competition generated by overseas "supply-oriented" MNE subsidiaries are likewise relevant. Multinational management tends to explain investments abroad as reflecting imperative requirement of markets and competition, i.e. global change factors calling for such adjustment by multinational enterprises in the interest of efficient production and ultimate survival. Its critics see the search for profits as the driving factor.

The available evidence is mixed as to the extent to which multinational enterprises do, or can in fact exercise discretion in decisions to transfer production abroad on a large scale, especially to low-wage developing countries. Instances can be found of multinational enterprises apparently having set up "off-shore sourcing subsidiairies" in Hong Kong, Signapore or elsewhere, before they were obliged to do so in self-defence by competition in home or export markets, either from local firms or from multinational enterprises based in other home countries. On the other hand, examples can be found where such foreign subsidiaries were set up only after substantial competition, for instance from national enterprises in NICs, had been encountered in home or third markets. Still other cases exist - notably in the US television industry - where some MNEs resisted production transfers abroad until they were thrust upon the firm by imminent bankruptcy."

(1) I.L.O., Employment effects of multinational enterprises in industrialised Countries, Geneva, 1981, p.69.

Genuanceerd blijven eveneens de antwoorden vanuit de economische wetenschap op de vraag in welke mate, zoals van werknemerszijde wordt gesuggereerd, vnl. hoge loonkosten en de arbeidsverhoudingsituatie (stakingsfrequentie, enz.) in geïndustrialiseerde landen een negatief effect heeft gehad op tewerkstelling in Europa en multinationale ondernemingen ertoe heeft aangezet van hun mogelijkheid tot relocatie van investeringen gebruik te maken, en aldus de stabiliteit van tewerkstelling in Europe te bedreigen.

In de vroegere research (1) wordt vnl. in dat verband verwezen naar enkele gerenomeerde gevallen van sluiting of desinvestering, (Roberts-Arundel & Zeiss-Ikon) die publiekelijk werden verklaard ^{vanuit} moeilijkheden rond vakbondserkenning of de aantrekkelijkheid van het lage loonpeil in Derde Wereld landen.

Zowel Flanagan (2) als enkele researchrapporten (3) wijzen echter op het gevaar vanuit dergelijke gevallen te veralgemenen en arbeidsverhoudingen als belangrijkste factor te interpreteren. Theoretisch immers is deze stelling gebaseerd op de veronderstelling dat de belangrijkste determinanten van investeringen kostenbesparend zijn, meer bepaald op het vlak van arbeidskost. Dit geldt volgens Flanagan slechts in het beperkte geval van horizontale multinationale investeringen in ontwikkelingslanden. Deze "runaway shop hypothesis" kan bijgevolg het overgrote deel van investeringen in geïndustrialiseerde landen onvoldoende verklaren en vooral niet het veelvuldig fenomeen waarbij landen tegelijkertijd import- en exportland zijn van investeringen (4).

De enquêtes van de ILO en Van Den Bulcke (5) gaan in dezelfde richting en wijzen eveneens uit dat arbeidsverhoudingen en de situatie op de arbeidsmarkt - algemeen gezien - duidelijk niet de belangrijkste determinanten zijn bij de investerings- of desinvesteringsbeslissingen. De ILO besluit "The employment market situation is by no means regarded as an overriding factor in deciding on the location of subsidiaries. It is one among many. It may impose constraints on present attractions, without being decisive. Abundant and relatively cheap but unskilled manpower may be regarded as a favourable factor; often the lack of qualified manpower is a negative one" (6).

-
- (1) Zie Liebhaberg, B., o.c., p.20; zie ook Benedict, D., Labour and the multinationals, paper presented at the International Conference on Trends in Industrial and Labor Relations, 1976, Montreal, p.2-9; Blanpain, R., in Banks, R., & Stieber, J., o.c., p.121.
 - (2) Flanagan, R., in Flanagan, R. & Weber, A., o.c., p.xiii.
 - (3) ILO, The social and labour practices of some European-based multinationals in metal trades, Geneva, 1976, p.3-8.
 - (4) Voor een overzicht van andere hypothesen tot verklaring van buitenlandse investeringen, Gennard, J., Multinationals; industrial relations and the trade union response, occasional papers in industrial relations, Nottingham, 1976, p.5. Hij vermeldt o.a. the market advantages hypothesis, the relative currency value hypothesis, tariff business typ and the control of sources of raw materials hypothesis.

Uit dit summier overzicht van de research inzake de stabiliteit van tewerkstelling en de tewerkstellingsimpact van multinationale ondernemingen vanuit economisch perspectief, blijkt alleszins dat het onderzoek zich desbetreffend nog in een beginstadium bevindt, vnl. wat betreft de problematiek stabiliteit van tewerkstelling, en vooralsnog niet in staat is de probleemthemata af te ronden met definitieve antwoorden. Hernemen we in dit verband nog de opmerkingen over de onderzoeksmoeilijkheden terzake, die in het ILO rapport (1) beknopt maar zeer duidelijk worden geschetst.

"The problem for the researcher is that, in all such cases, observable events must be compared with hypothetical, non-observable alternatives. Thus, a clear-cut general answer as to the degree to which MNEs have been wilful, discretionary agents of production transfers abroad, is not possible. For this purpose, the actual decision-making processes of individual multinationals, although they would still include hypotheses regarding the parameters of possible alternative behaviour, would need to be investigated through detailed case studies."

De problematiek van stabiliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen werd in beperkte mate ook onderzocht vanuit een meer beschrijvend perspectief.

In onderzoek van dit karakter werd o.a. geverifieerd in welke mate investerings- en tewerkstellingsbeslissingen, zoals van vakbondszijde wordt gesteld, zijn ge-centraliseerd en gelocaliseerd in verafgelegen hoofdkwartieren.

Terzake stelde de ILO (2) dat belangrijke productie en investeringbeslissingen inderdaad centraal worden genomen, maar weliswaar voorwerp van gezamenlijke planning en consultatie met filialen.

In een recente studie (3), daarentegen wordt, enigszins tegen de gangbare opinie in, gesteld "that the management of subsidiaries of foreign headquartered

./..

(5) Van Den Bulcke, D., o.c., De buitenlandse onderneming, 1968, p.52-62.

(6) ILO, Social and labour practices of some European-based multinationals in metal trades, Geneva, 1976, p.113.

(1) ILO, Employment effects, o.c., 1981, p.70.

(2) ILO, Social and labour practices of European-based multinationals, Geneva, 1976, p.115.

(3) Blanpain, R., Etty, T., Gladstone, A., Günter, H., Relations between management of transnational enterprises and employee representatives in certain countries of the EEC, ILS, Research Series, n°51, Geneva, 1979, p.16.

firms often have considerable decisionmaking power or influence on decisions regarding questions such as employment expansion and reduction, short-time work, plant closures, enz." Verder nog wordt gesteld "In particular, the question of decisionmaking power on new investment has not been specifically raised. The study has shown that there is a great variety of interaction processes between levels of management in transnational enterprises. It would seem that case studies on actual decisions taken in a sample of firms could shed substantial new light on these matters." (1)

Voor het overige wordt in de literatuur, zonder dat feiten ter verificatie van de problemen worden aangebracht, nl. de bezorgdheid bevestigd van werknemers zijde inzake de stabiliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen. "The feeling that operations can be closed down arbitrarily" or reduced without the workers having an adequate voice was articulated very often by unionists. This was true even in some cases, where the company was looked upon generally as a "model employer" (2)

In beperkte mate worden ook de problemen verbonden aan collectief overleg tussen nationale vakorganisaties en multinationale ondernemingen over tewerkstelling gesuggereerd.

"several government as well as a number of union officials indicated a certain frustration in dealing with multinational shutdowns, since they were often not able to engage the real decisionmakers in discussions as they were usually at the central headquarters". (3)

Bomers (4) wijst er ook op dat zich niet alleen post-factum (na de sluiting) het probleem stelt, maar dit zich ook ante-factum het probleem stelt van de beperkte informatie (5) over de economische strategie van de multinationale onderneming en de consequente moeilijkheden voor vakorganisaties om een onderhandelingspositie inzake stabiliteit van tewerkstelling op te bouwen. Naarmate het multinationaal concern gekenmerkt wordt door een hogere graad van multinationaliteit en/of een hogere graad van diversificatie wordt zo de manipulatieve macht van de multinationale ondernemingen enerzijds vergroot, de controlerende

(1) Blanpain, R., e.a., o.c., p.50.

(2) ILO, Multinationals in Western Europe : the industrial relations experience, Geneva, 1976, p.17.

(3) ILO, Multinationals in Western Europe : the industrial relations experience, Geneva, 1976. p.17.

(4) Bomers, G. & Peterson, R., Multinational Corporations and Industrial Relations The case of West Germany & The Netherlands, BJIR, vol. XV, n°1, p.52 ev.

(5) Blanpain, R., e.a., o.c., p.46 wijzen er nochtans op dat informatieproblemen zich eveneens stellen t.a.v. nationale ondernemingen.

(monitoring) mogelijkheid van de vakbeweging en de overheid anderzijds bemoeilijkt.

Een grondige analyse echter van het collectief overleg dat eventueel heeft plaatsgegrepen tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties werd niet uitgevoerd.

Zoals dus volgt uit dit overzicht zijn er in het onderzoek over tewerkstelling in multinationale ondernemingen vanuit beschrijvend perspectief, nog belangrijke lacunes vast te stellen. Vragen zoals de mate van centralisatie van tewerkstellingsbeslissingen in multinationale ondernemingen worden slechts fragmentarisch aangeraakt. De problemen van collectief overleg tussen nationale vakorganisaties en multinationale ondernemingen naar aanleiding van sluitingen en desinvesteringen, de rol van de nationale overheid desbetreffend, het verloop van concrete onderhandelingen over tewerkstellingsstabiliteit in multinationale ondernemingen, de problemen van voorafgaande informatie over tewerkstellingsverschuivingen, enz. werden nog niet aan een grondig onderzoek onderworpen.

Op dit terrein situeert zich dus nog een grote leemte in het onderzoek, waaraan we in deze verhandeling zullen pogen tegemoet te komen, langs een casestudy in de multinationale petroleumsector.

2. De impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties

a) De visie van de vakorganisaties en de werkgevers.

Geschraagd door een hoge syndicalisatiegraad was de vakbeweging erin geslaagd in de verschillende nationale landen een vrij bevredigend systeem van collectieve betrekkingen op te bouwen. Langs haar invloed op politieke partijen was de overheid ertoe gebracht door de uitvaardiging van een beschermings- en regulerende wetgeving een geheel van rechten en voordelen te realiseren. Daarnaast zorgden de collectieve opstelling, de algemeen aanvaarde legitimiteit van vakbonden, de effectiviteit van het stakingswapen en de onrechtstreekse aanwezigheid van de vakbonden in het overheidsapparaat voor het in stand houden van een systeem van arbeidsverhoudingen gebaseerd op een, weliswaar vrij labiel, machtsevenwicht. Vanuit vakbondsstandpunt bestaat er duidelijk de vrees dat deze machtsbalans is verbroken. Verschillende aspecten doen vrezen dat transnationale ondernemingen rechtstreeks of onrechtstreeks een negatieve impact uitoefenen op de onderhandelingsmacht van vakbonden.

In de eerste plaats is er de omvang en de transnationaliteit van de multinationale onderneming, nl. het groot aantal ondernemingen internationaal gespreid maar gegroepeerd onder de leiding en controle van één economisch beslissingscentrum, alsmede de enorme "resources" die qua management ter beschikking staan. Deze stellen multinationale ondernemingen, aldus vakbonden, in staat de machtsbalans te doen overhellen in hun voordeel. Dit is o.a. het gevolg van het feit dat het stakingswapen als middel tot het treffen van de markt en de produktie achterhaald lijkt : als concern heeft de MNO de mogelijkheid de economische verliezen gemakkelijk op te vangen en de vraag is zelfs of er enige economische verliezen zullen worden geleden.

Multinationale ondernemingen zouden namelijk de mogelijkheid hebben tijdelijk de produktie voort te zetten in een andere plant, om van daaruit de markt te blijven bevoorraden, zodat de staking, die slechts een onbelangrijk deel van het produktieapparaat buiten werking stelt, volledig ineffectief wordt.

Niet alleen echter in crisissituaties zou de onderhandelingsmacht beperkt zijn. Het bestaan van één beslissingscentrum in het buitenland stelt het probleem van de toegang tot diegenen die de echte beslissingen namen : vanuit vakbonden wordt erop gewezen dat de meeste beslissingen, ook inzake arbeidsverhoudingen, gecentraliseerd zijn in een beslissingscentrum dat tegelijkertijd ontoegankelijk is voor vakbonden of de nationale overheid. Bijgevolg moet worden onderhandeld met lokale managers die enerzijds noch voldoende beslissingsbevoegdheid hebben,

anderzijds zich verschuilen achter het ontoegankelijk beslissingscentrum. Gebrekkige of onvolledige informatie zowel over de kwetsbaarheid van de onderneming als over haar financiële mogelijkheden, bemoeilijken het bepalen van de onderhandelingspositie. De dreiging de produktie te verplaatsen tijdens onderhandelingen zou de vakbondsonderhandelingspositie hypothekeren.

Bovendien is het zo dat de basis zelf van de vakbondsmacht in gevaar zou zijn gebracht. Het gebruik van geavanceerde management technieken zou erop gericht zijn de syndicalisatiegraad en de collectieve opstelling van de werknemers te verzwakken, voor zover niet een duidelijke anti-vakbondspolitiek als dusdanig wordt gevoerd.

Het vakbondsstandpunt samenvattend volgt de onderhandelingsongelijkheid uit de essentie van de multinationale onderneming; als internationaal verspreide, centraal georganiseerde, in het buitenland gevestigde, grote onderneming. Deze verschillende structuurkenmerken bieden de internationaal georganiseerde onderneming een enorme onderhandelingsmacht (in termen van personeel, management resources, mogelijkheid tot produktieverplaatsing) en benadelen de lokale vakorganisaties op verschillende wijzen in collectief overleg en de uitbouw van haar lokale macht (de afwezigheid van geldige gesprekspartners, gebrekkige informatie over de MNO, enz.)

Van werkgeverszijde worden deze hypothesen formeel ontkend. Hierbij wordt vooral gesteld dat ten onrechte de multinationale onderneming wordt beschouwd als een geïntegreerde en gecentraliseerde onderneming die als globaal economisch mastodont optreedt ten aanzien van nationale vakorganisaties. Het gaat immers om "an aggregation of national corporations tied together by a common ownership. Each individual corporation is incorporated under the laws of its host country and is bound by those laws, including laws and customs governing labour relations"

-
- (1) International Organisation of Employers, Multinational Enterprises and Social Policy, 1974; Baumgartner, W., Realities; multinational enterprises respond on basic issues, ICC, 1979; Boel, Multinational corporations, what is true and what is false, Exposé on 6th June to the Royal Society for Political Economy of Belgium; Anglé, F., The conduct of labour relations in GM's overseas operations, in Kujawa, D., o.c., 1975, p.138-147; Belford, J., The supranational corporation, in Kamin, A., (ed.) Western Europe Labor and the American Corporation, Washington, 1970, p.3-13; Copp., Laws of industrial relations decisionmaking in multinationals, in Banks, R. and Stieber, J., o.c., p.43-49, and Comment on Woodcock, p.29; Dronkers, P., A multinational organisation and industrial relations: the Philips case, in Kujawa, D., o.c., 1975, p.165-1972; ESSO Belgium, De multinationale onderneming; Denise, M. Industrial relations and the multinational corporations, the Ford Experience, in Flanagan & Weber, o.c., p.135-147; Lee, J., International Labour Relations and Collective Bargaining, in Günter, H., o.c., 1972, p.97-109; MacCullough in Banks, R. & Stieber, J., o.c., p.148; Rosow, J., Industrial Relations and the multinational Corporation: the management approach, in Flanagan, R. & Weber, A., o.c., p.147-163; Smith, C., The multinational corporation, Shadow and Substance, in Banks, R., & Stieber, J., o.c., p.32-43; Leory, O., in Günter, H., o.c., 1972, p.366.
 - (2) Smith, C., o.c., p.32.

Decentralisatie inzake arbeidsverhoudingen, de hoeksteen van het werkgeversargument, is een noodzakelijke politiek in functie van de gediversifieerde omgeving waarin de verschillende nationale ondernemingen werkzaam zijn. Dit impliceert de noodzakelijke aanpassing en respect voor de nationale wetten en gebruiken en sluit elke centralisatie van personeelsbeleid, collectieve onderhandelingen en loonpolitiek uit. Binnen het kader van algemene richtlijnen is het lokaal management verantwoordelijk voor de formulering en uitvoering van personeelsbeleid.

Door dus elk multinational filiaal als aparte entiteit te beschouwen worden automatisch de vakbondsargumenten gebaseerd op het feit dat lokale filialen hun superieure onderhandelingsmacht putten uit hun nauwe band met het concern weerlegd.

b) De stand van het onderzoek.

Het onderzoek bestrijkt verschillende facetten van de problematiek.

In de eerste plaats zullen we aandacht besteden aan het onderzoek inzake centralisatie en decentralisatie. Zoals immers bleek uit de werknemers- en werkgeversstandpunten is de feitelijke vraag naar de banden tussen het multinationale filiaal en het hoofdhuis bijzonder belangrijk. (1) en bepaalt de graad van centralisatie in grote mate de aan multinationale ondernemingen toegeschreven onderhandelingssuperioriteit.

Daarnaast zal aandacht worden besteed aan het beperkt onderzoek over de vraag of de omvang van multinationale ondernemingen de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties beïnvloedt, meer bepaald de nationale vakorganisaties voor problemen stelt tgv. de gebrekkige informatie die ze verkrijgen over de operaties van multinationale ondernemingen.

Verder zullen we het onderzoek bespreken dat een aantal andere facetten van onderhandelingsongelijkheid behandelt o.a. de vraag naar de mate waarin multinationale ondernemingen lokale onderhandelingen beïnvloeden langs de dreiging tot produktieoverplaatsing, of ^{langs} effectieve productieoverplaatsing, waardoor de traditionele strijdmiddelen van de vakorganisaties worden geneutraliseerd.

(1) Wijzen we erop dat ook Kahn-Freund het probleem van locus van de beslissingsmacht als een van de belangrijkste aspecten van de problematiek arbeidsverhoudingen - MNO beschouwt (zie Kahn-Freund, O., in Günter, H., Transnational Industrial Relations, o.c., p.366).

Rechtstreeks verbonden immers met gecentraliseerde beslissingsmacht zijn problemen als gebrek aan toegang tot beslissingscentrum, de onmogelijkheid gecentraliseerde investeringsbeslissingen te beïnvloeden en de vrees geconfronteerd te worden met centraal opgelegde, of geconcipieerde, cultureel vreemde praktijken inzake personeelsbeleid en arbeidsverhoudingen.

En tot slot zal nog kort worden ingegaan op de research die vragen behandelt over de wijze waarop de managementsresources, die van vakbonds zijde worden gezocht aanwezig te zijn in multinationale ondernemingen, worden gebruikt om de vakbondsmacht en organisatie in lokale multinationale filialen te neutraliseren, en langs die weg invloed uit te oefenen op de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties.

Telkens zullen kort de belangrijkste onderzoeksvaststellingen worden weergegeven, waarna eventueel een kritische bespreking volgt van de onderzoeksresultaten en gehanteerde methodologie.

- Onderzoek over centralisatie - decentralisatie in multinationale ondernemingen.

De meest uitgebreide studie waarin gepoogd wordt de locus van beslissingsmacht te localiseren, vinden we bij Kujawa (1). Het onderzoek werd uitgevoerd in de buitenlandse filialen van drie Amerikaanse automobielen ondernemingen.

Achtereenvolgens gaat Kujawa na op welke wijze de filialen zich organisatorisch verhouden tot de groep : de organisatorische structuur, de rapporterings- en controlelijnen, de formele verdeling van beslissingsbevoegdheid en de rol van het hoofdkwartier in de benoeming en training van lokale personeelsmanagers. In substantiële termen gaat hij na in welke mate het centrale hoofdkwartier een rol speelt bij de voorbereiding, ontwikkeling en uitvoering van collectief onderhandelen; bij de toepassing van collectieve akkoorden; de regeling van stakingen en de uitwerking en toepassing van klachtenprocedures.

Hieruit blijkt dat autonoom optreden, decentralisatie en aanpassing aan de lokale situatie, de belangrijkste karakteristieken zijn van het optreden van de filialen inzake arbeidsverhoudingen. In beperkte mate slechts is dit optreden gecontroleerd en gevolgd of wordt erover advies gevraagd of gerapporteerd. Externe factoren die tot dergelijke decentralisatie bijdragen zijn o.a. lidmaatschap van een werkgeversfederatie; de dispariteit en eventuele concurrentie tussen vertegenwoordigingsorganen van de werknemers en de noodzaak hierop sensitief te reageren; het bestaan van lokale wetgeving ten aanzien van verschillende aspecten van arbeidsverhoudingen die een gecentraliseerde benadering uitsluit; het bestaan van lokale sociale en culturele waarden die rechtstreeks het tot stand komen en de uitvoering van CAO's beïnvloeden (2); tekorten op de

(1) Kujawa, D., International Labor Relations Management in the Automotive Industry, Praeger, N.Y., 1973.

(2) Kujawa, D., o.c., p.198.

plaatselijke arbeidsmarkt die lokaal management dwingen zich aan te passen aan de lokale marktvoorwaarden. Centralisatiebevorderend zijn vooral internationale vakbondsaktiviteiten of pogingen tot gelijkenschakeling van arbeidsvoorwaarden met deze, bestaande in andere filialen van de groep.

De belangrijkste interne factor bijdragend tot decentralisatie is het toekennen van profit responsibility aan het lokale management. Droegen bij tot centralisatie : de beperktheid aan personeel in kleine filialen, de mate waarin de moedermaatschappij belangrijke nieuwe fondsen investeert in het filiaal en de nood aan gespecialiseerd technisch personeel of advies. (bv. pensioenplannen). Opmerkelijk was dat factoren zoals de graad van productieintegratie, het bestaan van een geuniformiseerde salarisadministratie voor internationaal management, de aanwezigheid van Amerikaans personeel in top management posities en de "ouderdom" van het filiaal noch in decentraliserende, noch in centraliserende richting werkten.

Kujawa eindigt met de opbouw van een model waarin de rol van het hoofdkwartier wordt besproken ten aanzien van de 4 centrale management functies : de planning-functie, de controlfunctie, de organisatiefunctie en de uitvoeringsfunctie. Deze rol is volgens Kujawa vrij miniem : planning gebeurt op een gedecentraliseerde basis, controle wordt voornamelijk uitgevoerd door het topmanagement van het filiaal, terwijl de organisatie zowel als het opvullen van functies (staffing) volledig tot de discretie van het lokale management behoort.

Alhoewel Kujawa een zeer gedetailleerde analyse maakt van de wijze waarop beslissingen worden genomen in de MNO die hij onderzocht, blijven er een aantal problemen.

In de eerste plaats gebruikt hij een vrij beperkte definitie van arbeidsverhoudingen, nl. collectieve arbeidsverhoudingen waaronder wordt verstaan stakingen, klachtenprocedures en collectief onderhandelen. Hij verwaarloost een studie van de rol van de groep in de uitbouw van 1) aspecten van personeelsbeleid die een belangrijke invloed uitoefenen op collectieve arbeidsverhoudingen door het feit dat zijn de "geest", de filosofie vormen, waarin arbeidsverhoudingen zijn gekaderd, zoals "human relations policies", "employee participation policies, enz. en die eventueel een sterke weerslag hebben op de wijze waarin werknemers zich collectief opstellen; 2) aspecten van bedrijfsmanagement die, alhoewel ze niet vallen binnen het nauwe terrein van arbeidsverhoudingen, deze, door hun bestaan alleen reeds, in belangrijke mate bepalen, zoals investerings- en

productiebeslissingen, het gebruik van bepaalde produktietechnieken, budgetten, enz.

Bovendien lijkt Kujawa ons te institutioneel in zijn analyse. Zijn poging om ten aanzien van verschillende deel items op exacte wijze het niveau van beslissing te willen bepalen lijken ons gevaarlijk, in die zin dat hij de complexe processen van interactie en invloeden, die een beslissing voorafgaan en omkaderen, weliswaar erkent maar deze in zijn uiteindelijke evaluatie niet voldoende in rekening brengt. (1)

Daarmee samenhangend het feit dat hij een grondige studie verwaarloost van de wijze waarop het gedrag van lokaal management eventueel wordt gemodelleerd langs observeerbare en niet observeerbare socialisatie en "indoctrinatie". Hiermee bedoelen we ook een gebrek aan analyse van de cultuuroverdragende en gedragsbepalende aspecten van de intra-organisationale uitwisseling van waarden en filosofieën, eventueel gericht op de creatie van een ondernemingsacculturatie en conformiteit over ondernemingsdoelstellingen (2). Dit alles hangt eveneens samen met zijn beperkte definitie van centralisatie, die soms gelijkenissen vertoont met uniformiteit (3) en zijn monolitische interpretatie van het concept beslissingscentrum (4).

Forsyth (5) bestudeert de graad van autonomie van lokale filialen. Hierbij besteedt hij slechts marginale aandacht voor arbeidsverhoudingen. Hij stelt een belangrijke graad van lokale autonomie vast in het bepalen van lonen, arbeidsvoorwaarden en productieniveaus. De graad van controle, aldus Forsyth, varieert met de omvang, waarbij de grootste en de kleinste bedrijfseenheden de minste autonomie genieten; "ouderdom" is eveneens een belangrijke variabele, waardoor langer ingeplante firma's een hogere graad van autonomie genieten.

De onderzoeken van Blake (6) en Roberts & May (7) zijn belangrijker. Voor comparatieve redenen gebruiken beide onderzoekers dezelfde methode. In zijn onder-

(1) Kujawa, D., o.c., p.222.

(2) ILO, o.c., 1976, p.40 waarin wordt verwezen naar Fay, N., The IBM World, London Eyre, 1974, p.139.

(3) Voor een analoge kritiek zie Enckell, T., in Banks, R. & Stieber J., o.c. p.95.

(4) Kujawa's argumentatie is op bepaalde punten eveneens eerder normatief dan argumenterend (zie p.198 - het geval Ford Genk) ofwel dermate algemeen dat ze vatbaar is voor uitbreiding of tegenargumentatie (zie p.223).

(5) Forsyth, D., US investment in Scotland, Praeger, N.Y., 1973, p.

(6) Blake, D., Cross-national cooperative strategies : union responses to multinational corporations in Tudyka et al., o.c., p.225-239.

(7) Roberts, B.C. & May, J., The response of multinational corporations to international trade union pressure, BJIR, Nov. 1974, p.403-416.

zoek naar de betrokkenheid van hoofdkwartieren van Amerikaanse ondernemingen stelt Blake vast dat het dagelijks beleid inzake arbeidsverhoudingen grotendeels de verantwoordelijkheid is voor het lokale management. Dit geldt eveneens wat betreft het aanknopen van betrekkingen met vakbonden. Maar zoals hij vaststelt "the whole pattern shifts dramatically when the industrial relations issues are concerned with collective bargaining and the settlement of strikes. While a large number of respondents indicate that headquarters rarely or never become involved in these issues, an equal or larger percentage say that their regional or parent company headquarters participate sometimes or with even greater frequency in subsidiary collective bargaining and strike settlement efforts" (1).

Roberts' onderzoeksresultaten in Britse ondernemingen contrasteren met deze van Blake. De meeste ondernemingen zijn zelden of nooit betrokken bij problemen van collectief onderhandelen en ook het streven naar oplossingen in geval van industrieel conflict wordt in het kader van lokaal management gelaten. De enige actieve rol van het centrum werd vastgesteld in de vorm van advies en begeleiding bij de opbouw van pensioenplannen en andere belangrijke arbeidsvoorwaarden.

Brooke (2) die centralisatie - decentralisatie benadert vanuit een andere invalshoek, stelt in het algemeen dat "an ideology of decentralisation masks a reality of centralisation". Bij een overzicht van centralisatie -decentralisatie echter per functie, merkt hij desalniettemin op "the personnel function is the one that might be expected to be decentralized and traditionnally has been. Labour legislation and trade union negotiations make central control impossible". (3) Op zijn zeer interessante, zeer algemene bevindingen, zal echter later worden teruggekomen.

De ILO studies tenslotte stellen vast dat decisionmaking grotendeels autonoom is ten aanzien van lonen en arbeidsvoorwaarden. (4)

(1) Blake, D., o.c., p.226

(2) Brooke M., The strategy of multinational corporations, Longman, 1970, p.285.

(3) Brooke M., o.c., p.80. Zie ook TUAC, TUAC document on Multinational Corporations, policy proposals adopted by TUAC, Paris 4th March 1975, Appendix VI, note on centralisation of decisionmaking by Prof. M. Brooke.

(4) ILO, metal trades, o.c., 1971.

Deze, evenals fringe benefits, worden grotendeels bepaald in functie van lokale omstandigheden en door collectief onderhandelen. Anderzijds wordt wel de vaststelling van Blake bevestigd in die zin dat een grotere betrokkenheid van het centrum wordt vastgesteld bij stakingen (1), vooral dan wanneer deze staking niet deel uitmaakt van een algemeen conflict tussen de werkgeversfederatie en de vakbonden maar eerder te situeren valt op het ondernemingsvlak. In navolging van Roberts (2), en in tegenstelling tot Kujawa, wordt eveneens gewezen op het feit dat technologische factoren, zoals de graad van produktie-integratie, de kapitaalsintensiviteit; en marktfactoren, zoals de relatieve belangrijkheid voor de markt van het filiaal in verhouding tot de thuismarkt, in vrij grote mate bepalend zijn voor centralisatie.

Wat betreft het deelaspect centralisatie blijven ons inziens, mede in het licht van de methodiek tot dusver gebruikt en de tegenstrijdigheden in de research, een aantal vragen te bestuderen. We wezen op de voornamelijk institutionele benadering die de research kenmerkt, nl. een vrij statische visie op het concept beslissing, waarbij bovendien beslissingen van arbeidsverhoudingen teveel analytisch worden bestudeerd, los van het algemene proces van management. Hieruit volgt de noodzaak tot een voortzetting van onderzoek in deze problematiek, die moet leiden tot een meer operationeel inzicht in de wijze waarop beslissingen inzake arbeidsverhoudingen moeten worden genomen in multinationale ondernemingen.

- Beperkt onderzoek werd uitgevoerd over de vraag naar de impact van de omvang van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties; meer in concreto betreft het vnl. de vraag in welke mate nationale vakorganisaties niet voor problemen worden gesteld tegenover de gebrekkige informatie en het beperkte inzicht dat ze hebben in de volledige complexiteit van de operaties van multinationale ondernemingen.

Het recente onderzoek van het IILS (3) concludeerde terzake dat problemen van informatie zich zowel stellen ten aanzien van nationale als multinationale ondernemingen. "One major conclusion of the pilot study is that national industrial relations norms and practices condition labour/management relations

(1) ILO, Industrial relations, o.c., 1976, p.29.

(2) Roberts, B.C., Factors influencing the organisation and style of management and their effect on the pattern of industrial relations in multinational corporations, in Günter (ed.), o.c., 1972, p.109-132.

(3) Blanpain, R., e.a., o.c., 1979, p.46.

particularly as regards information disclosure, consultation and negotiation in transnational enterprises to a greater degree than their transnational character. This is largely true regardless of whether the enterprise is headquartered in a country covered by the study or is a subsidiary of a foreign enterprise".

Een speciaal probleem dat zich niettemin stelt is het niveau voor het welk informatie moet worden gegeven : het gehele concern of slechts de lokale afdeling. Voorlopig kunnen we echter besluiten, mede op grond van deze studie, dat problemen van informatie zich stellen ten aanzien van zowel nationale als multinationale ondernemingen, waarbij echter de orde van grootte van deze laatste de problemen vergroot en compliceert.

- De impact van multinationale ondernemingen op lokale onderhandelingsmacht
tengevolge van de internationale spreiding van productiefaciliteiten.

"Bargaining power inequality" is daarnaast aanwezig wanneer van vakbondszijde de ineffektiviteit van traditionele aktiemiddelen wordt vastgesteld.

Ondanks het feit dat in de literatuur herhaaldelijk werd gewezen op de inherente superieure onderhandelingsmogelijkheden van multinationale ondernemingen tengevolge van de internationale spreiding van productie-eenheden, is weinig feitelijke informatie ten aanzien van de concrete implicaties voor collectief onderhandelen voorhanden; m.a.w. gevallen waarin ofwel het gebruik van productietransfer werd gesignaleerd of waar ofwel de impact op de uitkomst van het onderhandelingsproces wordt duidelijk gesteld.

In dit kader moeten we wijzen op de methodologische moeilijkheden hieraan verbonden. Later zal meer in detail aandacht worden besteed aan de methodologische problemen rond de meting van bargaining power in het algemeen. Voorlopig weze opgemerkt dat de verificatie van de uitvoering van de dreiging tot productietransfer de onderzoeker voor een informatieprobleem stelt : de virtuele onmogelijkheid een wijziging vast te stellen in de korte termijn productieplanning, in geval van tijdelijke productietransfer; in geval van permanente productietransfer het gebrek aan informatie ten aanzien van het exacte gewicht van de variabele arbeidsverhoudingen in de desinvesteringsbeslissing (1).

De meting van de eventuele impact van dergelijke dreiging op basis van de uitkomst van het onderhandelingsproces stelt nog grotere moeilijkheden.

(1) Zie supra.

In de eerste plaats is het een punt van debat in welke mate de uitkomst van een onderhandelingsproces alleen slechts een reflectie is van de respectievelijke onderhandelingsmacht van de partijen. Andere factoren, waaronder economische variabelen en gedragsmatige variabelen, eigen aan het onderhandelingsproces zijn eveneens bepalend voor het resultaat van onderhandelingen. Daarnaast is er de onmogelijkheid om ten aanzien van beide partijen exact hun objectieven en "hun resistance points" te bepalen (1).

Uit beide punten volgt dat het methodologisch betwistbaar lijkt vanuit het resultaat van onderhandelingen eventueel deductief de respectievelijke onderhandelingsmacht en de impact van de eventuele dreiging tot tijdelijke productietransfer te distilleren.

De gevallen waarin tijdelijke of permanente productietransfer gesignaleerd zijn als bargaining techniek zijn dan ook zeer zeldzaam. Er werd verwezen naar Roberts - Arundel (2), Wippenfuht & Raytheon (3). De I.L.O. studie die vnl. gevallen in Groot-Brittannië behandelde besluit : " In all of these (and other cases), it is often impossible to judge if genuine transfers of production followed in the wake of difficult labour disputes. But it is clear, as the Financial Times noted in the Chrysler case, that there are options open to some multinationals which are not open to producers which are entirely home based. It is these options, as well as the occasional reported incident, that help explain the concern of unions in their relations with multinational enterprises" (4). Bovendien wordt eveneens gewezen op de technische problemen die dergelijke tijdelijke productietransfer verhinderen (5).

- Een laatste thema tenslotte waarover enig onderzoek bestaat betreft de vraag in welke mate de multinationale ondernemingen geen impact op de onderhandelingsmacht van lokale vakorganisaties uitoefenen, door de financiële en management resources, die ze worden verondersteld te bezitten, aan te wenden om de vakbondsmacht en -organisatie zelf te neutraliseren, bv. langs een personeelsbeleid gericht op de integratie van werknemers.

Beckers en co (6) onderzoeken in welke mate het personeelsbeleid in buitenlandse ondernemingen gericht is op "le développement d'un type d'implication qui y consiste que leur (des travailleurs) identification au groupe se transforme en implication individuelle, ou que leur groupe de reference cesse d'être la classe ouvrière."

(1) Carrier, D., La strategie des negociations, PUF, Paris, 1967.

(2) Blanpain, R., in Banks, R. & Stiber, J., o.c., p.121.

(3) Günter, H., Multinational Corporations and Labour, A prospective view, IIRA, London, 1973.

(4) ILO, o.c., Industrial relations, 1976, p.23.

(5) Bomers, & ILO, o.c., Industrial relations, 1976, p.23.

(6) Beckers, M., Frère, J.P., Saucier, R., Torrisi, G., La Belgique face aux investissements étrangers, Leuven, 1973.

Het concept implication is gebruikt in de betekenis van Touraine, "la façon dont l'auteur se situe dans l'organisation, la perçoit, en admet les valeurs et y adapte les sciennes propres" en omvat 2 dimensies : de graad van participatie aan de waarden van de onderneming en de graad van revendicatie ter indicatie van de mate waarin ze de onderneming wensen te controleren.

Ter verificatie van hyn hypothese voeren ze een studie uit van de recruteringspolitiek en de "integratiepolitiek" (politique d'attachement) van de buitenlandse ondernemingen.

Het onderzoek omvat de methoden van recrutering, de regio's binnen dewelke recrutering plaatsvindt^{en} de individuele karakteristieken van de arbeiders zoals leeftijd, sexe, niveau van kwalificatie en graad van syndicalisatie. -

Daarnaast onderzoeken ze de integratieve aspecten van de politiek gevoerd door buitenlandse ondernemingen. Deze "encouragerait une certaine désaffection des travailleurs par rapport à leurs organisations. Corrolairement, elle favoriserait une implication à caractère individuel."(1)

Dit impliceert een studie van de arbeidsvoorwaarden, extra-legale voordelen, verticale en horizontale mobiliteit, salarishoogte en graad van turnover.

Als resultaat van hun onderzoek stellen ze enerzijds een hogere syndicalisatiegraad, anderzijds een hogere graad van turnover vast. Deze beide maken volgens hen de hypothese onhoudbaar nl. de hogere graad van syndicalisatie wijst op een hoge graad van revendicatie, en de hogere graad van turnover wijst op een niet-identificatie met de waarden van de onderneming. Ze besluiten bijgevolg dat "on pourrait parler d'une implication collective ayant comme cadre de référence le groupe des travailleurs". (2)

Alvorens meer in detail een overzicht te geven van concrete onderzoeksresultaten lijkt ons een evaluatie van de algemene hypothese nodig.

Deze komt ons op verschillende punten voor als onzorgvuldig en generaliserend. In de eerste plaats het gebruik van het concept "implication" of klassebewustzijn. Dit lijkt ons onvoldoende gedefinieerd. Als referentiekader van het klassebewustzijn van de werknemers in buitenlandse ondernemingen wordt het klassebewustzijn van Belgische arbeiders in het algemeen gebruikt. Aan de complexiteit en de operationaliteit van dit begrip wordt voorbijgegaan wanneer men dit, primo, slechts onderzoekt en definieert in Touraine's termen, secundo,

(1) Beckers, M. et al., o.c., p.65

(2) Beckers, M., et al., o.c., p.79.

het op een zeer algemene wijze, wat België in het algemeen betreft, omschrijft als "groepsidentificatie".

Het tweede probleem dat oprijst is de methodologische vraag of een studie van de rekruteringspolitiek, de institutionele of formele kenmerken van de werknemers (leeftijd, sexe, enz.) en de observeerbare materiële toegekende voordelen, voldoende criteria zijn om een ondernemingspolitiek gericht op een transformatie van dit "klassebewustzijn". De rekruterings- en remuneratiepolitiek zijn immers vnl. gedetermineerd door economische factoren, zoals de situatie op de arbeidsmarkt. Slechts in bijkomende instantie ^{staan} deze eventueel in functie van meer ideologische doelstellingen, maar in dat geval zijn er daarnaast andere technieken waarvan de studie verwaarloosd is, zoals "human relations" politiek, de communicatie politiek en de verschillende management technieken binnen het terrein van gedragsbeïnvloeding.

Een ander punt is de vraag of de criteria die uiteindelijk worden gehanteerd om hun hypothese te verwerpen, nl. een hogere graad van syndicalisatie wijst op een hogere graad van revendicatie en een hogere graad van turnover wijst op een niet-identificatie met ondernemingswaarden, voldoende relevant zijn om dit te verantwoorden.

De graad van revendicatie wordt, vnl. in België, waar syndicalisatie een belangrijke sociale verzekeringsfunctie heeft, ons inziens niet relevant gemeten aan de hand van een syndicalisatiegraad. Andere criteria, zoals de graad van militantisme, de graad van industrieel conflict, de aard van revendicaties en de aard van de autoriteitsverhoudingen lijken belangrijker.

De graad van participatie van werknemers aan de waarden van de onderneming meten aan de hand van de graad van turnover lijkt even betwistbaar. Deze graad van turnover is immers deels bepaald in functie van technologische factoren, eigen aan bepaalde sectoren, en staat in functie van o.a. eveneens de situatie op de arbeidsmarkt. Meer algemeen echter lijkt de methode van observerende participatie, eigen aan de social action approach, zoals gebruikt door Goldthorpe en Lockwood (1) beter aangewezen in een onderzoek dat gericht is op het onderkennen van oriëntaties tot werk en tot de onderneming.

Niettegenstaande het feit dat we niet volledig de inkadering van de research-resultaten zien in de algemene hypothese, reveleert de studie een aantal interessante feitengegevens. De graad van syndicalisatie in buitenlandse onder-

(1) Goldthorpe, J., Lockwood, D., Beckhofer, F., Platt, J., The affluent worker: Industrial attitudes and behaviour, Cambridge University Press, London, 1968.

nemingen ligt aanzienlijk hoger dan het nationale Belgische gemiddelde; er wordt op gewezen dat dit eveneens in functie staat van de regio, de wijze van inplanting, de grootte van de onderneming. Daarnaast stellen Beckers een lagere gemiddelde leeftijd vast van de werknemers, wat wordt verklaard vanuit het hogere productieritme; verder worden betere arbeidsvoorwaarden, gemakkelijker toekenning van extra-legale voordelen en een iets hoger salaris vastgesteld, evenals een hogere turnover.

Alhoewel Beckers' studie de enige is die van een specifieke hypothese inzake mogelijke integratie van werknemers in MNO vertrekt, wijzen ook andere auteurs op elementen in die richting.

Zo stelt Bergmann (1) "Multinational corporations, without violating established industrial relations norms, will nevertheless drastically change their quality and substance by drawing the carpet from under union positions. A few successful examples (IBM - Chrysler) might suggest a future trend toward "corporatist" models of industrial relations in multinational corporations-dominated industries". Zonder op de eventuele implicaties voor het karakter van arbeidsverhoudingen te wijzen, vermeldt Günter de leidende rol van multinationale ondernemingen in pogingen tot innovatie van werkorganisatie, productiemethoden (jobenrichment en group production methods) (2).

Dronkers' (3) hypothese dat "integratieve" problemen zoals jobsatisfaction, training, enz. in de toekomst een belangrijker rol zullen innemen dan "distributieve" problemen (collectief onderhandelen) gaat eveneens in die richting. In wat we algemeen omschreven als onderzoek naar de mate waarin multinationale ondernemingen een impact uitoefenen op de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties werden ^{dus} 4 aspecten bestudeerd.

In het onderzoek naar de mate van centralisatie en decentralisatie in multinationale ondernemingen wordt in grote lijnen het gedecentraliseerd karakter van multinationalaal management inzake arbeidsverhoudingen vastgesteld, mits nuances op een aantal punten.

De kritiek die we hebben geformuleerd ten aanzien van het bestaande onderzoek betreft vnl. de methodologie, de te statische benadering van de problematiek centralisatie en de te nauwe focus op de personeelsfunctie stricto sensu in multinationale ondernemingen. Aan deze aspecten zullen in deze verhandeling

(1) Bergmann, L., o.c., p.18.

(2) Günter, H., o.c., 1976, p.14.

(3) Dronkers, P., A multinational organisation and industrial relations, the Philips case in Kujawa, D., o.c., 1976, p.170-171.

nog aandacht besteden, waarbij vnl. de interessante bijdrage van Brooke als basis zal dienen voor onze benadering.

Het onderzoek naar de mate waarin vnl. de omvang van multinationale ondernemingen de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties beïnvloedt betreft vnl. de informatieproblemen waarmee nationale vakorganisaties tegenover multinationale ondernemingen worden beladen. Terzake stelt men vast dat dergelijke informatieproblemen niet typisch kenmerkend zijn voor multinationale ondernemingen, dat normen binnen de verschillende nationale systemen van arbeidsverhoudingen de informatieproblematiek meer bepalen dan het transnationaal karakter van multinationale ondernemingen, en dat de problemen die zich voordoen in nationale tegenover multinationale ondernemingen grotendeels gelijklopend zijn, met eventuele verschillen in complexiteit en omvang. Binnen het onderzoek naar collectief overleg in deze verhandeling zal deze problematiek verder worden bestudeerd.

Onderzoek over de mate waarin multinationale ondernemingen wegens op de onderhandelingsmacht van lokale vakorganisaties, langs een aanwenden van hun mogelijkheden tot internationale productiespreiding is daarentegen vrijwel onbestaande. Vrij pragmatistisch wordt verwezen naar enkele gevallen van dreiging tot of effectieve productieverplaatsing ter gelegenheid van onderhandelingen of crisissen in arbeidsverhoudingen. Bij gebrek aan volledig en grondig onderzoek naar het eventueel specifieke karakter van collectief overleg tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, werd ook bovenvermelde problematiek tot op heden enigszins veronachtzaamd.

Hoe tenslotte multinationale ondernemingen de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties proberen te beïnvloeden door te pogen de basis van de vakbondsmacht zelf te neutraliseren, werd vnl. onderzocht door Beckers. Alhoewel een aantal kritische bedenkingen werden geformuleerd bij het werk, staat het vast dat Beckers in zijn onderzoek naar personeelsbeleid in multinationale ondernemingen, een interessant terrein heeft aangeboord. De vragen die hierbij werden gesteld, o.a. naar de mate waarin multinationale ondernemingen een integratief personeelsbeleid voeren, zullen ook in deze verhandeling aan een onderzoek worden onderworpen.

3. De impact van multinationale ondernemingen op de identiteit van nationale systemen van arbeidsverhoudingen.

a) De visie van vakorganisaties en werkgevers.

Van vakbondszijde bestaat de vrees dat multinationale ondernemingen, vnl.

door hun buitenlands karakter en hun omvang, een dusdanige impact zouden hebben op nationale systemen van arbeidsverhoudingen dat typische kenmerken, historisch gegroeid, zouden worden genegeerd en dat "vreemde" technieken en principes inzake arbeidsverhoudingen, toegepast in het moederland, zouden worden ingevoerd; in Gennard's termen : "foreign owned subsidiaries operating in the U.K. enter an industrial relations environment having distinctive features, most of which are absent from the systems found in the countries of the parent companies" (1).

We merkten reeds op dat de ganse problematiek rond multinationale ondernemingen gerelateerd is. De belangrijke aspecten zijn hier eens te meer centralisatie en het buitenlands, vreemd karakter van de multinationale onderneming. De vrees inderdaad dat multinationale ondernemingen langs hun personeelsbeleid een aantal "home practices" zouden invoeren is deels gebaseerd op de hypothese van centralisatie. Dergelijke centralisatie zou een transmissie van de "moedercultuur" langs training, company manuals en rechtstreekse adviezen inderdaad onvermijdelijk maken.

Van werkgeverszijde wordt meestal het standpunt herhaald dat het gaat om onafhankelijke ondernemingen, die, zeker inzake personeelsaangelegenheden, gedecentraliseerd beslissingen nemen, en zich binnen elk systeem van arbeidsverhoudingen waarin ze zich bevinden, gedragen als "good citizen," zich aanpassen aan de nationale praktijken inzake arbeidsverhoudingen, en zich evenzeer als elke andere onderneming gebonden voelen door de bestaande nationale wetgeving en gewoonten op het terrein van arbeidsverhoudingen.

b) De stand van het onderzoek.

Verhoudingsgewijs is het onderzoek op dit terrein het meest uitgebreid.

In het algemeen formuleerde Shearer de stelling dat Amerikaanse ondernemingen die actief zijn in het buitenland meestal hun politiek inzake arbeidsverhoudingen baseren op de waarden en gewoontes die ze ontwikkelden in de V.S. Als reactie op de verschillende omgeving waarmee ze worden geconfronteerd kunnen deze worden gewijzigd (2).

-
- (1) Gennard, J., The impact of foreign-owned subsidiaries on host country labor relations : the case of the U.K. in Flanagan, R. & Weber, A., o.c., p.80.
 - (2) Shearer, J., Industrial relations of US Corporations abroad, in International Labor, ed. Burkin, S., N.Y., Harper & Row, 1967, p.117.

Warner's (1) hypothese onderscheidt verschillende stadia. "Multinational firms, largely US, although not necessarily, originally tried to transfer their industrial relations style to other sites abroad in a whole position (stage A). They later found that they run into trouble as the unions opposed certain "alien" labour relations practices, and eventually moved to an accomodation grosso modo with the socio-industrial norms dominant in the national culture".

Verschillende deelaspecten meer in het bijzonder werden aan onderzoek onderworpen. De problematiek centralisatie - decentralisatie die deels de onderliggende hypothese vormt van de stelling van Shearer, bv. werd reeds eerder besproken. Het is onze bedoeling hier vnl. de interactie en de eventuele conflicten te bespreken die zich op het formele vlak stellen in verband met de integratie van multinationale ondernemingen in systemen van arbeidsverhoudingen, m.a.w. de vraag in welke mate multinationale ondernemingen zich conformeren aan bestaande karakteristieken in nationale systemen van arbeidsverhoudingen.

Problemen rond niet erkenning van vakbonden zijn onderzocht in verschillende landen. Algemeen kan worden gesteld dat deze eerder slechts uitzonderlijk voorkomen. Een onderscheid moet nochtans worden gemaakt naar de nationaliteit van multinationale ondernemingen. Het ILO rapport (2) over de Europese multinationale onderneming stelt "practically all unions that replied to the questionnaire, noted that union rights, as specified in the Freedom of Association and protection of the right to organise convention (n°87) and the right to organise and collective bargaining convention (n°98) were respected in the parent companies and the subsidiaries under review".

In tegenstelling daarmee is de situatie i.v.m. Amerikaanse multinationale ondernemingen enigszins anders en werd in bepaalde gevallen, een meer negatieve houding tegenover vakbonden vastgesteld (3). Dit ligt ook in de lijn van de Gennard en Steuer (4) bevindingen.

Toch mag het probleem niet worden overschat. Problemen rond niet erkenning van vakbonden doen zich voor zowel bij nationale als buitenlandse ondernemingen met echter het onderscheid, aldus Gennard (5) dat buitenlandse ondernemingen meestal groter zijn en daarnaast meer systematisch een anti-vakbondspolitiek blijven doorvoeren.

(1) Warner, M., The corporative measurement, o.c., p.15.

(2) ILO, European based, o.c., p.84.

(3) ILO, Social & Labour policies of some US based multinational corporations in the metal trade, Geneva, 1976, p.83.

(4) Gennard, J. & Steuer, M., o.c., BJIR, 1971, p.154.

(5) Gennard, J. & Steuer, M., o.c., p.155.

Dat problemen van niet-erkenning niet exclusief verbonden zijn met multinationale ondernemingen geldt zowel wat betreft arbeiders- als bediendenvakbonden. Wat België betreft hebben we reeds Beckers' vaststelling van een hogere syndicalisatiegraad in buitenlandse ondernemingen vermeld. (1)

Een onderscheid moet nochtans worden gemaakt naar de regio van inplanting : in niet-geïntegreerde regio's werd een lagere syndicalisatiegraad vastgesteld en weigerden managers in de beginfase van inplanting zelfs werknemersvertegenwoordigers te ontmoeten.

Ook in het rapport van het Ministerie van Arbeid (2) wordt erop gewezen dat sommige buitenlandse ondernemingen vakbondsdelegaties weigerden te erkennen. Op deze wijze, aldus het rapport, poogden ze in onze arbeidsverhoudingen een dualiteit te introduceren die strijdig is aan de geest van het systeem.

Algemeen kunnen we nochtans samen met de ILO besluiten dat problemen van niet-erkenning zich zelden voordoen in België of Frankrijk. "This stems primarily from the fact that in France and Belgium, it is virtually universal for large firms to be members of their appropriate trade or industry association, and recognition is usually extended to unions automatically by such associations." (3)

Wat betreft de niet deelname van multinationale ondernemingen aan de werking van werkgeversfederaties is het ILO rapport duidelijk : "With the exception of the U.K.) (4), there are today virtually no important cases of foreign multinational firms or subsidiaries in the countries and industries studied which are not members of their appropriate employers' federation" (5)

Zeer vaak hangt dit, zoals ook bij problemen van erkenning van vakbonden, samen met de structuur en het dwingend karakter van het systeem van arbeidsverhoudingen, en de macht en karakter van vakbonden en werkgeversfederaties. Zo werd opgemerkt dat in Frankrijk, in het licht van de sociale en economische functies van de werkgeversfederaties, het bijna onmogelijk is niet deel te nemen aan de werking hiervan; dit geldt eveneens voor België, in het kader van de mogelijkheid tot algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten door een werkgeversfederatie (6). Blanpain merkt

(2) Geciteerd in Blanpain, R., o.c., in Banks, R. & Stieber, J., p.127.

(3) ILO, Industrial Relations, o.c., p.6.

(4) Zie Gennard, J. & Steuer, M., die een aantal gevallen van non-membership citeren, o.c., BJIR, 1971.

(5) ILO, Industrial Relations, o.c., p.10; zie ook ILO, US based, o.c., 1976, p.103.

(6) Art. 28 e.v. van de wet van 5.12.1968.

(1) Beckers, M. et al., o.c., p.82-83, zie ook Van Den Bulcke, D., De MNO, 1975, o.c., p.241 en Belgische en MNO in de nationale industrie, 1981, o.c., p. 291 ev. waar grosso modo een gelijkaardige syndikalisatiegraad wordt vastgesteld.

dan ook op "the same reason for which Rootes (Chrysler in the U.K.) left the employer association has encouraged foreign companies in Belgium to join. They want to control negotiations and industrial relations policy at the decisionmaking level"(1).

Dezelfde algemene tendens van assimilatie in bestaande systemen van arbeidsverhoudingen werd vastgesteld ten aanzien van praktijken inzake collectief onderhandelen. Conformiteit inzake bestaande praktijken van collectief onderhandelen hangt nl. nauw samen met de centralisatie inzake arbeidsverhoudingen, integratie en delegatie van onderhandelingsinitiatief aan de nationale werkgeversfederaties en het bestaan van sterk ontwikkelde, eventueel wettelijk gebaseerde, systemen van arbeidsverhoudingen.

Dit algemeen beeld van assimilatie moet echter worden gecorrigeerd op 2 punten. In de eerste plaats rapporteren verschillende 'researchrapporten (2) gevallen waarin MNO, uit culturele voorkeur of in functie van het opvangen van productiviteitsverstoringen kenmerken van bepaalde systemen van arbeidsverhoudingen, rechtstreekse innovaties introduceerden. Deze betreffen het karakter, de aard en de duur van collectieve arbeidsovereenkomsten. Zo wordt gewezen op de inspanningen van MNO tot het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten, bindend voor een bepaalde termijn. Daarnaast is vrij veel aandacht besteed aan de introductie in Groot-Brittannië van "productivity bargaining", vnl. onder invloed van MNO. Dit soort overeenkomst, volgens Flanders "agreements without precedent in the history of collectieve bargaining in the U.K." (3), werd voor het eerst geïntroduceerd door ESSO in haar Fawley plant in 1961. In ruil voor een aantal wijzigingen in "restrictive practices", zoals het apprenticeship, overuren, productiebeperkingen en jobdemarcation, werd een belangrijke loonsverhoging toegestaan.

Productiviteitsonderhandelen is sindsdien, mede in functie van de accurate oplossing die werd gepoogd te geven aan het productiviteitsprobleem, eigen aan het Britse systeem van arbeidsverhoudingen, op ruime schaal verspreid. Andere innovaties betreffen wijzigingen in loonsystemen, werkorganisatie, en evaluatie- en promotiesystemen.

Het tweede probleem, nl. de mate waarin MNO een ruimere impact hadden op systemen van arbeidsverhoudingen, eventueel zelfs optreden als convergerende

(1) Blanpain, R., o.c., in Banks, R. & Stieber, J., p.129.

(2) Gennard, J. & Steuer M., o.c., BJIR, 1971, Gennard, J., in Flanagan & Weber, o.c.; Gennard, J., in Steuer et al., The impact of foreign direct investment on the U.K., HMSO, 1973, p.48-87.

(3) Flanders, A., Management and unions, Faber, London, 1970, p.51.

factor tussen nationaal gegroeide en bijgevolg divergerende systemen van arbeidsverhoudingen blijft zich situeren op het speculatieve vlak. Deze ruimere impact is volgens Günter (1) eerder verbonden aan het economisch gewicht en de organisationele mogelijkheden. Volgens Günter (2) zouden ze een stuwende factor zijn in de trend naar plant-level onderhandelen (3) en verder "superimposed on the national systems of industrial relations, around the big foreign and domestic firms, a system of pronounced 'enterprise corporatism' might have taken shape in which labour-management relations are essentially determined at enterprise level, without much controlling influence by the central organizations of unions and employers and public policy." Daarnaast wijzen dan ook zowel Günter (4) Bergmann (5) en Walker (6) op een verdere transnationalisatie van arbeidsverhoudingen.

Op grond van de bestaande onderzoeksresultaten kunnen we samen met Blanpain (7) besluiten dat de impact van multinationale ondernemingen niet zo groot was en dat MNO zich in het algemeen, vnl. assimileerden en integreerden in bestaande systemen van arbeidsverhoudingen.

Deze algemene assimilatie mag echter niet verhelen dat zich uitzonderingen voordeden die, aldus de ILO, "so much so, that often the exception and variation introduced in labour practices of multinational subsidiaries ^{are} seen at least as important to unions as does the general, overall assimilation of these companies". (8)

De belangrijkste variabelen die voor de verschillende auteurs bepalend zijn voor de graad van integratie zijn deels toe te schrijven aan environmentele factoren, deels aan factoren eigen aan de onderneming (9). Onder environmentele factoren verstaan we de structuur en het dwingend karakter van het systeem van arbeidsverhoudingen, de kracht en de aard van vakbonden en werkgeversfederaties (10), het belang van de lokale wetgeving inzake arbeidsver-

-
- (1) Günter, H., o.c., 1973, p.10.
 - (2) Günter, H., o.c. in Kujawa D., o.c., p.8.
 - (3) Zie ook ILO, Collective Bargaining in Industrialised Market Economies, Geneva, 1974, p.129.
 - (4) Günter, H., Transnational industrial relations, 1972, o.c.
 - (5) Bergmann, L., o.c., p.21.
 - (6) OECD, Labour problems in multinational firms, Report on a meeting of management experts, Paris 21st-23rd June, 1972, report by Walker K., p.9.
 - (7) Blanpain, R., in Banks, R & Stieber, J., o.c., p.133.
 - (8) ILO, Industrial Relations, o.c., p.64.
 - (9) Crispo, J., Multinational Corporations and international unions, in Flanagan, R. & Weber, A., o.c., p.103-116.
 - (10) Blanpain, R., o.c. en Stieber, J., o.c., p.125.

houdingen, de omvang van het land en de afhankelijkheid van buitenlandse investeringen (1). Daarnaast de technologie (1), management stijl, de regio van vestiging (3), interne organisatie en decentralisatie (4), de graad van verschil tussen nationale systemen van arbeidsverhoudingen (5), de ouderdom van vestiging, het tijdstip van vestiging (6), management politiek enz.

§3. Besluit en synthese

In dit besluit en synthese zullen we nog kort de band aantonen tussen het overzicht van de literatuur, dat zoëven werd gegeven en de verdere verhandeling. Dit gebeurt op een dubbele wijze. Vooreerst is het onze bedoeling nog kort te wijzen op de tekortkomingen in de bestaande literatuur; impliciet is daaronder begrepen dat zal worden gepoogd deze tekortkomingen te ondervangen in deze studie. In de tweede plaats zal nog worden gepoogd de verschillende themata, die in de literatuur werden behandeld, enigszins te herorganiseren rond een tweedeling van hoofdthema's, die de structuur van deze verdere verhandeling beheerst. Deze reorganisatie moet de band aantonen tussen de problematiek, zoals die werd behandeld in de literatuur, en zal worden behandeld in deze studie, en moet toelaten dat de problematiek multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen een analytisch geheel vormt dat kan worden bestudeerd binnen het kader van arbeidsverhoudingen.

1. Wat de tekortkomingen in de literatuur betreft, willen we in de eerste plaats doen opmerken dat de discussie vrij vaak overschaduwd is door ideologische uitgangspunten, die niet alleen de basis vormen van de werknemers- en werkgeversstandpunten maar eveneens niet volledig afwezig zijn in de literatuur. Günter stelt dan ook : "the area is bound to remain a controversial one because of pronounced differences in focus, values, interest, and ideological positions of the analysts as well as the actors" (7)

-
- (1) Kassalow, E., Multinationals and their impact on Industrial Relations, Conference on Trends in Industrial Relations, Montreal, 24.5.1976, p.21.
 - (2) Roberts, B., o.c. in Günter, H., o.c., 1972, p.109.
 - (3) Beckers, M., o.c., p.82.
 - (4) Kujawa, D., o.c.; Blake, D., o.c., p.225 e.v.
 - (5) Koshiro, K., in Banks, R. & Stieber, J., o.c., p.140 e.v.
 - (6) Warner, M., o.c. Corporative Measurement, p.15.
 - (7) Günter, H., Some observations on the bibliography prepared by the international institute for labour studies and the research covered, Geneva, Research meeting on multinational corporations and labour, Geneva, 5-7 Dec. 1973, p.3.

Meer centraal nochtans blijven er een aantal andere problemen bestaan. In de eerste plaats een informatieprobleem. Ondanks het feit dat problemen rond arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen reeds een tiental jaren voorwerp van intense belangstelling vormen van verschillende zijden, moeten we de beperktheid van het wetenschappelijk onderzoek vaststellen, dit zowel qua omvang als qua probleemterreinen waaraan aandacht is besteed. Nieuw researchmateriaal gebaseerd op veldonderzoek is eerder zeldzaam en bovendien van vrij recente datum; daarnaast zijn de wetenschappelijke bijdragen vnl. van speculatieve of reïteratieve aard. Ook de probleemterreinen waarop het onderzoek zich toespitst zijn beperkt : we wezen reeds op het feit dat onderzoek bepaalde aspecten van de tewerkstellingsproblematiek, centralisatie en impact op onderhandelingsmacht verwaarloosde.

Bergmann stelt het in vrij scherpe termen : "In order to do justice to this topic, one would have to spend at least nine tenth of the available time and space on a survey of neglected research and no more than one tenth on a review of research results that have been published to date or are about to be published. In fact, ... research on the social implications of the international concentration and centralization of capital appears to be in a desolate state, thriving upon impressionistic compositions of casual observers and fatherly "what-to-do-and-how-to-do-it" advice" (1)

Mede tengevolge daarvan stelt zich ook het probleem van de representativiteit van de bestaande research (2). "Because of incomplete information in the discussion of labour conditions in multinational firms reference is frequently made to rather unusual situations in individual plants. Generalizations are easily made from such individual observations in which multinational firms appear either as particularly good or bad employers,,(3).

Vervolgens is er het methodologisch probleem. Volgens criteria van methologie kan het onderzoek worden gesplitst in enerzijds opinieonderzoek, anderzijds statistisch onderzoek. Als opinieonderzoek kwalificeren we onderzoek (4) dat er vnl. in bestaat de mening van de betrokken aktoren, vakbonden en werkgevers, te solliciteren. Alhoewel dergelijke methode bijzonder waardevol is om de perceptie en de prioriteiten van de aktoren (5) in bepaalde situaties te leren

(1) Bergmann, L., o.c., 1973, p.7.

(2) Copp, R., o.c., in Banks, R. & Stieber, J., o.c.; Bergmann, L., o.c., 1973.

(3) Günter, H., An overview of some recent research on multinational corporations and labour, Geneva, 1973, p.4 (stencil)

(4) bv. Bomers, G., Multinational corporations and Industrial Relations, Ph.D., o.c.; ILO, Social and labour practices of some European based multinationals, o.c.; ILO, Social and labour practices of multinational enterprises in the petroleum industry, Geneva, 1977.

(5) Zie Bomers, G., & Peterson, B., BJIR, o.c., p.53.

kennen, is wel inherent het gevaar aanwezig dat de ideologische afwijkingen of de belangenverdedigende/legitimerende functie van de actoren hun perceptie dermate eventueel gaat beheersen, dat de objectiviteit van de informatie wordt overschaduwd.

Statistisch onderzoek (1) daarentegen is vnl. gebaseerd op een verificatie van feiten aan de hand van vastgestelde parameters, zoals bv. stakingsstatistieken of turnoverstatistieken. Probleem hierbij is dat het teveel gaat om een zuivere verificatie van feiten en een meting van gevallen waarin eventuele niet conformiteit wordt vastgesteld met wat wordt aanvaard als erkende principes inzake arbeidsverhoudingen. Te weinig aandacht is m.a.w. besteed aan een diepteanalyse van graduele processen, zoals onderhandelingsprocessen of processen van integratie en assimilatie, maar voorkeur is gegeven aan een statistische - niet historische - verificatie van conformiteit met vnl. formele kenmerken van systemen van arbeidsverhoudingen.

Dit betekent eveneens dat problemen van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen vaak los worden bestudeerd van de algemene problematiek en de algemene processen van arbeidsverhoudingen. Met andere woorden, het gevoel dat specifieke aandacht voor de speciale problemen, die het multinationalaal of buitenlands karakter van de ondernemingen stellen, aandachtsvernaauwend werkt. Kenmerkend hiervoor zijn de onderzoeken waarbij arbeidsverhoudingen worden bestudeerd in geïsoleerde multinationale ondernemingen.

Aandacht wordt vnl. besteed aan arbeidsverhoudingen op één niveau, nl. het ondernemings- of plantniveau, zodanig dat deze bijna in volledige isolatie worden bestudeerd van de arbeidsverhoudingen-situatie in een bepaald land of in een bepaalde sector op nationaal vlak; gekoppeld daaraan het feit dat technologische en economische variabelen onvoldoende worden geanalyseerd en verrekend, wat al te vaak resulteert in onderzoek waarin hoofdzakelijk een statistische vergelijking van het formele gedrag van buitenlandse tegenover nationale ondernemingen wordt uitgevoerd.

Tenslotte bedoelen we ruimer hiermee dat soms de indruk wordt gegeven dat problemen rond arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen als te sui generis worden beschouwd, dermate dat het feitelijke en theoretische gedachtengoed van de ganse arbeidsverhoudingen literatuur te weinig wordt verwerkt bij het zoeken naar verklaringsgegevens.

(1) bv. Gennard, J. & Steuer, M., o.c., BJIR, 71.

Het voorgaande hangt samen met het theoretisch probleem rond MNO. Dit bestaat, ons inziens, in een gebrek aan analytische duidelijkheid ten aanzien van het specifieke probleem rond MNO is, of het buitenlands karakter van de onderneming, of het aspect machts- en kapitaalsconcentratie.

Op grond van de literatuur kunnen we voorlopig vaststellen dat het probleem in West-Europa, zeker van vakbondszijde (1), eerder wordt geconcipieerd als een probleem van vnl. buitenlandse ondernemingen die langs rechtstreeks investeringen een impact uitoefenen op het systeem van arbeidsverhoudingen en waarbij niet zozeer de concentratie van kapitaal, nationaal of buitenlands, het probleem lijkt te zijn.

Eerder wordt de nadruk gelegd - en dit moet worden gezien in verband met de discussie nationale staat - MNO, op (i) het buitenlands, vreemd karakter van investeringen, (ii) de beperkte controlemiddelen van nationale overheid en nationaal begrensde vakbonden tegenover grensoverschrijdende ondernemingen. Met andere woorden, het labiele onderhandelings- en machtsevenwicht binnen een nationaal systeem van arbeidsverhoudingen lijkt met een fundamentele uitdaging te worden geconfronteerd, slechts in tweede instantie door de concentratie van kapitaal, maar in eerste instantie door het grensoverschrijdend, controle ontsnappend karakter van buitenlandse investeringen, gekoppeld aan de vreemde management stijlen van MN-management.

Op elk van deze problemen zal later meer uitgebreid worden teruggekomen.

2. Reeds impliciet wezen we tijdens het kritisch overzicht van de bestaande literatuur, op de vrij disparate en fragmentarisch wijze waarop de problematiek van arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen wordt behandeld.

Een deel van de problematiek wordt vanuit economisch perspectief bekeken, er is een vrij sterke ideologische inbreng in de verschillende standpunten, er is beperkt onderzoek vanuit een perspectief van arbeidsverhoudingen, maar er is vnl. zeer veel herhaling en herneming van vroeger onderzoek of van bijzondere gevallen van multinationaal optreden op basis waarvan deductief de hele problematiek multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen wordt beoordeeld. Grondig onderzoek vanuit een perspectief van arbeidsverhoudingen ontbreekt echter op een groot aantal terreinen. Het is onze bedoeling deze leemte met deze verhandeling enigszins op te vullen.

(1) Uitzondering voor de ETUC die spreekt van de noodzaak van een "Konzern law" (Supplement to report on activities '73-'75, Resolution on Multinational Corporations, Feb. 1975, p.6.

Hiertoe is echter nog vereist dat we enige analytische eenheid brengen in de behandeling van de problematiek.

Te vaak immers werden o.i. de verschillende deelaspecten apart onderzocht. In de bespreking van de literatuur hebben we deze ingedeeld volgens de hoofdthema's die deze deelaspecten verbinden - m.n. multinationale ondernemingen en tewerkstelling, multinationale ondernemingen en de impact op onderhandelingsmacht van vakorganisaties, en multinationale ondernemingen en de integratie in bestaande systemen van arbeidsverhoudingen. Dergelijke benadering maakte het mogelijk de bestaande research - zowel deze vanuit economisch perspectief als de meer beschrijvende analyses vanuit arbeidsverhoudingen, te vatten. Wat echter bij dergelijke benadering verloren gaat is een coherente aanpak van de problematiek multinationale ondernemingen-arbeidsverhoudingen. Eveneens kunnen bij dergelijke benadering niet voldoende de specifieke accenten van een onderzoek vanuit arbeidsverhoudingen worden benadrukt en is het eerder moeilijk de studie te integreren binnen een algemeen analyseschema voor de studie van arbeidsverhoudingen.

Een mogelijkheid wordt o.i. hiertoe nochtans geboden wanneer men vertrekt vanuit de definiëring van arbeidsverhoudingen, zoals die in de vorige afdeling werd geschetst. Daarin werd duidelijk gemaakt dat de studie van arbeidsverhoudingen vnl. de studie van regelvorming betreft tussen actoren.

Binnen deze regelvorming kunnen twee hoofdterreinen worden onderscheiden. Enerzijds zijn er die aspecten van regelvorming die betrekking hebben op de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen (de procedurale regels m.a.w. die regelen welke de respectievelijke rechten en plichten zijn van de actoren tegenover elkaar). Anderzijds zijn er die aspecten van regelvorming die betrekking hebben op de substantiële regeling van de verhouding werkgever-werknemer (m.a.w. regels waarin de rechten en plichten van werknemers en werkgevers in hun onderlinge verhouding worden vastgelegd, hun loon- en arbeidsvoorwaarden, de tewerkstellingszekerheid, enz., m.a.w. de voorwaarden onder dewelke arbeid zal worden verricht).

Het is onze mening dat deze tweedeling met succes kan worden toegepast op de problematiek van multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen, die inderdaad grotendeels ook betrekking heeft op beide hoofdterreinen. Op die wijze kan het ganse spectrum van de problematiek arbeidsverhoudingen - multinationale ondernemingen worden gevat, wordt de scheiding duidelijker tussen enerzijds de vragen die vanuit een economisch perspectief worden gesteld, en anderzijds de studie van de problemen in verband met multinationale ondernemingen die vanuit een perspectief van arbeidsverhoudingen worden gesteld, en wordt tenslotte meer analytische eenheid gebracht in de studie van de problemen, i.v.m. arbeidsverhoudingen in multinationale onderneming.

Wanneer het onderzoek inzake multinationale en arbeidsverhoudingen vanuit dit perspectief wordt bekeken, stellen zich twee hoofdvragen.

- 1) hoe verhoudt de multinationale onderneming zich als specifieke aktor - gekenmerkt door transnationaliteit, omvang centralisatie en buitenlandse oorsprong - tegenover bestaande of lokale systemen van arbeidsverhoudingen ; hoe verloopt m.a.w. de procedurale regelvorming tussen multinationale ondernemingen en lokale aktoren. (Hierbij sluit dus aan het onderzoek dat werd besproken over de impact van multinationale ondernemingen op de identiteit van bestaande systemen van arbeidsverhoudingen, over de mate waarin MNO's lokale vakorganisaties erkennen - deelnemen aan de structuren van collectief overleg, enz.)
- 2) Hoe verloopt de substantiële regelvorming tussen nationale aktoren en multinationale ondernemingen; hoe, met welke problemen en tot welke resultaten leidt normuitwerking in multinationale ondernemingen of sectoren ten aanzien van tewerkstellingsstabiliteit en loon en arbeidsvoorwaarden, tussen enerzijds de multinationale onderneming (- gekenmerkt als specifieke aktor door transnationaliteit, omvang, centralisatie en buitenlandse oorsprong-) en anderzijds de aktoren in het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen (Hierbij sluit dus aan het onderzoek dat werd besproken over de impact van multinationale ondernemingen op tewerkstellingsstabiliteit en de impact van MNO op de onderhandelingsmacht van lokale vakorganisatie).

Deze benadering zal nu nader worden uitgewerkt in de hiernavolgende afdeling, waarin de opbouw en de onderzoeksvragen van deze verhandeling meer specifiek zullen worden besproken.

Afdeling 3. De uitgangspunten en de opbouw van het onderzoek naar arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen in België

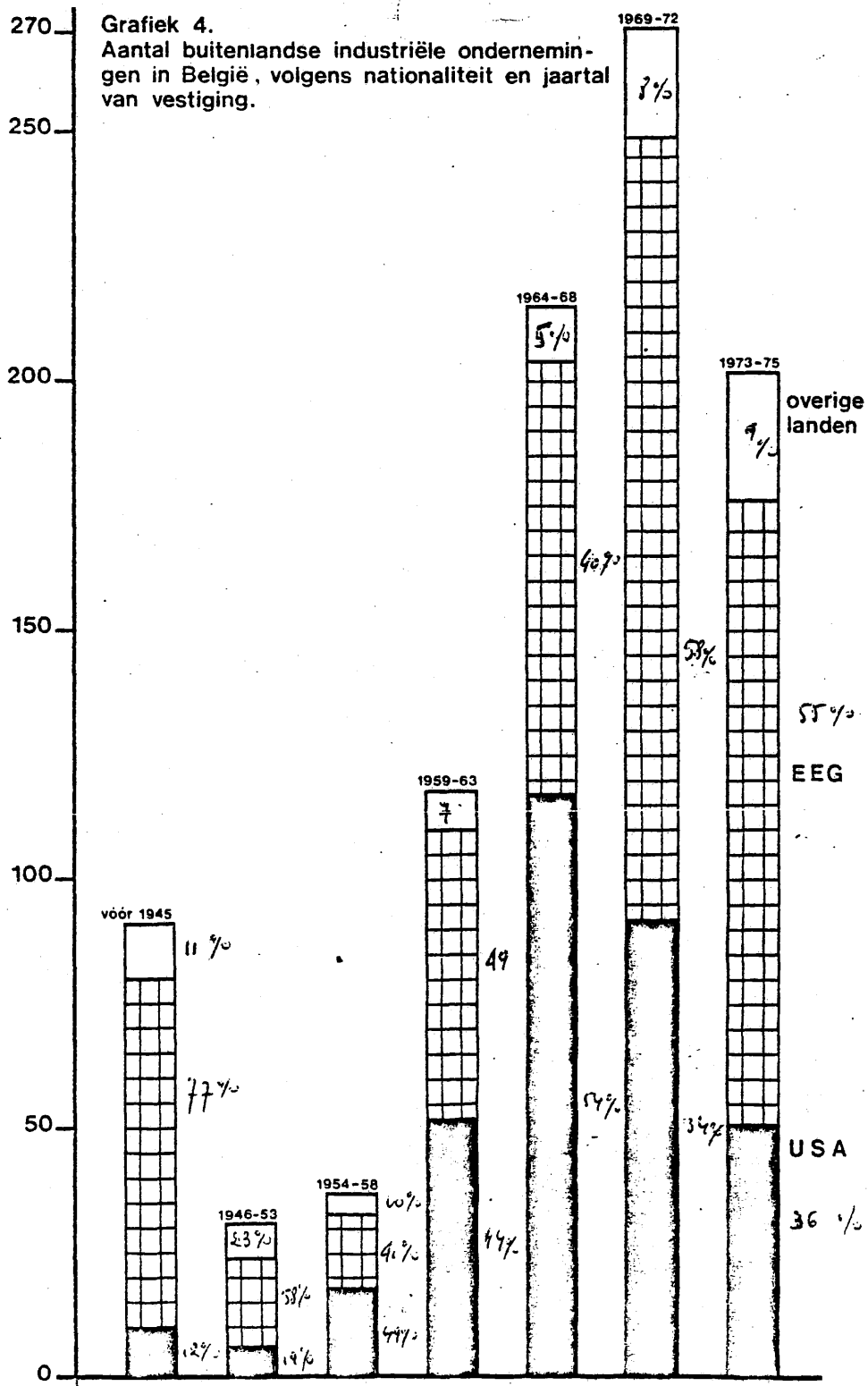
§1. De uitgangspunten

1. Het belang van multinationale ondernemingen in België

In tegenstelling tot wat we opmerkten ten aanzien van de gegevens over de rol en de betekenis van de MNO op wereldvlak, beschikken we, wat België betreft, over precieze en volledige gegevens. Dit is hoofdzakelijk te danken aan het baanbrekend werk van Van Den Bulcke (1); deze korte schets over de rol en de aanwezigheid van MNO zal bijgevolg vnl. hierop zijn gebaseerd.

Wat de betekenis van buitenlandse MNO betreft, rangschikt de OESO (2) in algemene termen België, samen met Frankrijk, Duitsland en Australië onder de "pays fortement pénétrés".

Meer precieze gegevens zullen ons toelaten dit verder te kwalificeren. Zoals blijkt uit de hiernavolgende grafiek kende het aantal buitenlandse industriële ondernemingen sinds 1959 een snelle stijging, die pas na 1973 enigszins werd afgezwakt.



Bron : De Baere, G. en Van Den Bulcke, D., De buitenlandse ondernemingen in de Belgische industrie, omvang, evolutie en kenmerken in Van Den Bulcke, D., o.c., 1978, p.91.

Dit betekent dat eind 1975 in België 965 industriële buitenlandse ondernemingen, dit zijn ondernemingen waarvan de buitenlandse participatie meer dan 10% bedraagt (1), werkzaam waren.

Bij een indeling op basis van nationaliteit (1), blijken de ondernemingen van Amerikaanse nationaliteit het sterkst vertegenwoordigd (36%), gevolgd door respectievelijk Nederlandse (25%), Franse (13%), Britse (9%) en Duitse (7%) ondernemingen. Vergeleken met de gegevens beschikbaar in 1968 kan bijgevolg een beperkte daling worden vastgesteld van het aandeel van buitenlandse ondernemingen van Amerikaanse en Britse nationaliteit. (2)

Wat de regionale spreiding betreft, stellen we vast dat 61% van het totaal aantal buitenlandse productie-eenheden in Vlaanderen is gevestigd, tegenover 27% in Wallonië en 11% in Brussel.

Ten opzichte van 1968 is het Vlaamse en Brusselse aandeel lichtjes gedaald. Deze daling is echter meer geprononceerd wanneer we de regionale spreiding qua tewerkstelling bekijken. Dan daalt het percentage van de in Vlaanderen in buitenlandse ondernemingen tewerkgesteld personeel van 70% naar 63% en stellen we een opvallende Waalse opgang vast, in de mate dat het in Wallonië in buitenlandse ondernemingen tewerkgesteld personeel verdrievoudigt en nu 27% van het nationale aandeel realiseert tegenover vroeger (1968) 19%.

Volgens bedrijfssector ingedeeld zijn 42% van alle buitenlandse ondernemingen actief in de metaalindustrie, 20% in de scheikunde, 16% in textiel en 7% in voeding, een sectoriële indeling die in vergelijking met 1968 vrij stabiel is, met uitzondering van de voedingssector, waar dit aandeel daalt van 11% naar 7%.

Een beter inzicht in de orde van grootte en belangrijkheid van de buitenlandse ondernemingen wordt verkregen aan de hand van criteria zoals omzet.

Terwijl het totaal aantal buitenlandse ondernemingen slechts 4% bedraagt van het totaal aantal ondernemingen in België, realiseren ze daarentegen 45% van de totale omzet in de Belgische industrie. In de sectoren rubber en petroleum (80%), scheikunde (70%), electronica en transportmaterieel (73%) wordt dit gemiddelde zelfs duidelijk overtroffen.

-
- (1) Ten aanzien van de gebruikte begripsomschrijving, zie De Baere, G. en Van Den Bulcke, D., o.c., p.66-67.
 - (2) Van Den Bulcke, D., De buitenlandse ondernemingen in de Belgische industrie, Serug, Gent, 1971, p.71.
 - (3) Halshaghe, E. en Van Den Bulcke, D., Buitenlandse industriële bedrijven in Vlaanderen, Wallonië en Brussel : een actualisering, in Gerv Berichten, 1978, n°19, p.93-123.

De belangrijkheid van de buitenlandse ondernemingen voor de Belgische werknemer wordt tenslotte het duidelijkst bij een overzicht van de tewerkstellingscijfers. Eind 1975 waren 331.000 werknemers werkzaam in buitenlandse ondernemingen, wat met andere woorden betekent dat 33% van de industriële tewerkstelling werd gerealiseerd door buitenlandse ondernemingen. In vergelijking met de cijfers voor 1968 (192.000 werknemers of 18%) betekent dit dus een duidelijke stijging. Naar nationaliteit van de ondernemingen ingedeeld betekent dit dat 132.000 werknemers (40%) werkzaam zijn in Amerikaanse bedrijven, 72.000 in Nederlandse (18%), 60.000 in Franse (15%), 52.000 in Duitse (11%) en 27.000 (6%) in Britse.

De hiernavolgende tabel geeft een sectoriële verdeling weer van de tewerkstelling. Hieruit volgt dat in belangrijke subsectoren, zoals rubber en petroleum, tabak, papier en karton, chemie, transportmaterieel en electrotechniek, het overgrote deel van de werknemers werkzaam zijn in buitenlandse ondernemingen, en dat het aandeel van de buitenlandse ondernemingen, in de tewerkstellingscreatie, in vergelijking met 1968, duidelijk is gestegen, alhoewel de laatste jaren aan een gedaald ritme.

Tabel 6. Tewerkstelling in de buitenlandse ondernemingen t.o.v. de Belgische industrie (juni 1975 en 1968)

Sectoren	Totale industriële tewerkstelling (R.S.Z.) (1)	Tewerkstelling in de buitenlandse ondernemingen (2)	Buitenlandse tewerkstelling t.o.v. industriële tewerkstelling (2) in % van (1)	
			1975	1968
1. Voeding	107.437	23.314	22	13
1.1 Voeding	78.699	14.971	19	
1.2 Drank	20.591	2.628	13	
1.3 Tabak	8.147	5.715	71	
2. Textiel	176.234	22.804	13	
2.1 Textielverwerking	94.685	12.409	13	8
2.2 Confectie	81.549	10.395	13	10
3. Hout, papier en leder	79.425	15.063	19	8
3.1 Papier en karton	24.789	11.568	47	36
4. Chemie (Incl. plastic)	91.226	51.681	57	46
5. Rubber en petroleum	14.034	8.689	62	43
6. Niet-metaalhoudende delfstoffen	71.372	20.806	28	15
7. Metaal	445.449	186.873	40	23
7.1 Ijzer en staal en non-ferro	105.126	5.578	5	3
7.2 Metaalverwerking	100.682	46.378	39	23
7.3 Machinebouw	66.848	15.271	23	
7.4 Transportmaterieel	71.313	48.637	68	13

7.5 Electrotechniek	96.189	70.782	74	
8. Diversen	16.184	2.214	18	15
TOTAAL	1.001.361	331.444	33	18

Bron : Van Den Bulcke, o.c., 1978, p.79.

Dit geeft ons de gelegenheid kort in te gaan op de vraag in welke mate er de laatste jaren een stijgende desinvesterings-tendens bij buitenlandse ondernemingen blijkt te onderscheiden.

Zoals blijkt uit de hiernavolgende tabellen stellen Halsberghe en Van Den Bulcke (1), in hun studie uitgevoerd in de jaren 75-76 vast dat weliswaar enerzijds het aantal sluitingen en het gemiddeld aantal verloren arbeidsplaatsen bij buitenlandse bedrijven relatief hoger ligt dan bij Belgische ondernemingen, maar dat anderzijds het verlies aan arbeidsplaatsen relatief lager uitvalt.

Tabel. Aantal sluitingen van Belgische en buitenlandse productie-eenheden ten opzichte van het totaal aantal Belgische en buitenlandse inrichtingen (van 10 en meer werknemers)

		Belgische bedrijven	Buitenlandse bedrijven
Aantal sluitingen	1975	312	50
	1976	247	56
	1977	241	35
	1978	248	34
	1975-78	1.048	175
Totaal aantal inrichtingen met 10 werknemers en meer in 1975 (a)		8.812	1.077
Sluitingspercentage	1975	3,54	4,64
	1976	2,80	5,19
	1977	2,73	3,25
	1978	2,81	3,16
	1975-78	11,89	16,24

Tabel. Verloren arbeidsplaatsen ingevolge sluitingen ten opzichte van de totale tewerkstelling in Belgische en buitenlandse bedrijven (met 10 en meer werknemers)

		Belgische bedrijven	Buitenlandse bedrijven
Verloren arbeidsplaatsen	1975 - 1976	22.811	10.762
	1977 - 1978	18.065	6.665
	1975 - 1978	40.876	17.427
Totale tewerkstelling in 1975		502.973	331.195
Procentueel tewerkstellingsverlies			
	1975 - 1976	4,53	3,24
	1977 - 1978	3,59	2,01
	1975 - 1978	8,13	5,26
Gemiddelde omvang van de gesloten productie-eenheden 1975 - 1978		39 werknemers	100 werknemers
Gemiddelde omvang van alle productie-eenheden met 10 en meer werknemers		59 werknemers	308 werknemers

(1) Halsberghe, F. en Van Den Bulcke, D., Werkgelegenheid en multinationale ondernemingen, Serug, Gent, 1981.

Deze op het eerste zicht contradictorische vaststelling vloeit volgens de auteurs voort uit het feit dat de sluitingen van de buitenlandse bedrijven zich relatief meer voordoen in bedrijven van 10 à 19 en 50 à 99 werknemers en relatief minder in de categorie van 500 werknemers. Het aantal sluitingen bij de buitenlandse bedrijven in procent van het totaal aantal bedrijven van de diverse tewerkstellingscategorieën overtreft telkens dat van de binnenlandse bedrijven, met uitzondering van de categorie van 500 werknemers en meer. Het effect van de sluitingen van autochtone Belgische bedrijven in deze laatste tewerkstellingscategorie doet echter de balans overhellen in het nadeel van de lokale firma's en heeft het gevolg dat in deze autochtone Belgische bedrijven relatief meer arbeidsplaatsen verloren gingen.

Sectorieel blijken textiel en metaal de meest kwetsbare sectoren, zowel in geval van Belgische als buitenlandse ondernemingen, terwijl vanuit regionaal standpunt Wallonië door beide groepen van ondernemingen meer is getroffen.

Vermeldenswaardig is ook de vaststelling dat, wat de reden van sluiting betreft, het percentage sluitingen door faillissement - gedwongen sluitingen m.a.w., veel hoger ligt bij Belgische dan buitenlandse ondernemingen; anderzijds zijn er bij buitenlandse dochterondernemingen relatief meer sluitingen om zogenaamd economische redenen dan bij de Belgische firma's.

Tot dusver bespraken we vnl. de rol van de buitenlandse industriële ondernemingen. Zoals de UNO (1) reeds opmerkte, heeft het multinationaliseringsproces zich eveneens voorgedaan in de tertiaire sector. Wat België betreft zijn de gegevens echter vrij schaars en omvatten slechts de deposito banksector, de reclame- en verzekeringssector (2). In functie van de bepertheid van gegevens, het relatief grotere belang van de financieel economische functies van deze sectoren, eerder dan hun tewerkstellingsbijdrage (uitz. banken), zullen we wat de tertiaire sector betreft, verwijzen naar de desbetreffende studie van Van Den Bulcke.

Tenslotte weze eveneens opgemerkt dat de compilatie van gegevens over Belgische multinationale ondernemingen zich eveneens nog in een beginstadium bevindt. (1) In 1976 zouden 96 autochtone Belgische ondernemingen samen 609 buitenlandse vestigingen controleren.

Deze Belgische multinationale ondernemingen stelden in totaal 345.000 werknemers

(1) UN, Multinational Corporations in World Development, UN, New York, 1973, p.12.

(2) Van Den Bulcke, D., Buitenlandse ondernemingen in Belgische tertiaire sector in Van Den Bulcke, D., o.c., p.16.

(3) Haex, F. en Van Den Bulcke, D., De Belgische industriële investeringen in het buitenland, een oriënterend onderzoek, in Van Den Bulcke, D., o.c., p.3-60.

tewerk, waarvan 163.000 in België (zowat 15% van de totale industriële tewerkstelling in België) en 181.000 in het buitenland.

Het is misschien nog nuttig erop te wijzen, dat, in vergelijking met andere landen, de rol van de Belgische multinationale ondernemingen eerder beperkt is. Zo blijkt de tewerkstelling gerealiseerd door Belgische multinationals vrij beperkt in vergelijking met deze gerealiseerd door Nederlandse (1.370.000 werknemers over de ganse wereld) of Zweedse multinationals (600.000 werknemers) (1); dit blijkt verder wanneer de omzet van multinationale ondernemingen wordt vergeleken met het BNP van hun respectievelijke moederlanden : zo realiseren de multinationale ondernemingen, respectievelijk gevestigd in Nederland, U.K., de V.S. en Japan een omzet gelijk aan 68%, 52%, 45% en 41% van het BNP van elk van die landen, in tegenstelling tot België waar de gerealiseerde omzet door Belgische multinationale ondernemingen slechts zou gelijk zijn aan 15% van het BNP (2).

Uit dit kort overzicht wordt het belang duidelijk van de multinationale ondernemingen maar vooral buitenlandse, in de Belgische economie.

De multinationale ondernemingen in België staan in voor bijna de helft van de tewerkstelling in de industriële sector : 33% van de Belgische industriële tewerkstelling wordt gerealiseerd door buitenlandse multinationale ondernemingen, 15% door Belgische. In bepaalde sectoren, zoals scheikunde, petroleum, en een aantal subsectoren van de metaalnijverheid liggen deze verhoudingen nog veel hoger. Het multinationaliseringsproces heeft zich bovendien in versneld tempo voltrokken; in 1958 werd 10% van de industriële tewerkstelling gerealiseerd door buitenlandse ondernemingen - in 1975 33%. De laatste jaren wordt een daling van het investeringsritme vastgesteld. In het licht van de tot op heden onontbeerlijke bijdrage van buitenlandse investeringen voor de economische ontwikkeling en de tewerkstelling in België, stelt dit voor de toekomst nieuwe problemen.

Vanuit het aldus geschetste belang van de multinationale onderneming voor de Belgische economie en de Belgische tewerkstelling, kan reeds voldoende de noodzaak van onderzoek i.v.m. de multinationale onderneming worden gededuceerd. Dit onderzoek is noodzakelijk vanuit de verschillende mogelijke interesseterreinen, maar in het bijzonder vanuit het interesseterrein arbeidsverhoudingen.

(1) OECD. Penetration bij multinationalaal enterprises, o.c.

(3) Commission of the EEC, Survey of multinational enterprises, vol I, Brussel, July 1976, p.30.

Dit volgt niet alleen uit de belangrijkheid van de multinationale ondernemingen als werkgevers in België, maar eveneens uit het feit dat we moeten vaststellen dat onderzoek naar arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen, algemeen, en in het bijzonder in België, zonet verwaarloosd, dan toch onvolledig en onbevredigend is.

2. Het onvolledig en onbevredigend karakter van het bestaande onderzoek naar arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen.

Vermits in de vorige afdeling vrij uitvoerig de internationale literatuur i.v.m. multinationale onderneming werd besproken, lijkt het ons voldoende te verwijzen naar het kritisch overzicht dat aldaar werd gegeven, waarin duidelijk werd gemaakt dat nog op een vrij groot aantal terreinen systematisch onderzoek ontbrak. Deze vaststelling geldt nog veel meer voor wat het onderzoek naar multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen in België betreft. In het overzicht van de literatuur kon reeds de beknoptheid van de bijdragen over België worden vastgesteld. Wanneer eventueel abstractie wordt gemaakt van de belangrijke bijdragen van Van Den Bulcke, die zich inderdaad vnl. situeren op het economisch terrein, dan blijkt het enige veldonderzoek van serieuze omvang van de hand van Beckers. Dit onderzoek dateert van 1972 en wordt, zoals werd besproken, vanuit een aantal specifieke hypothesen uitgevoerd, die geen systematisch en algemeen beeld geven van de problematiek arbeidsverhoudingen - multinationale ondernemingen. De overige bijdragen (1) zijn van een meer beperkte omvang, en behandelen de problematiek multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen of vanuit zeer algemeen perspectief - vnl. in toepassing van de in het buitenland vastgestelde effecten van multinationale ondernemingen - of vanuit een eerder beschrijvende invalshoek, met bijzondere aandacht voor de managementsproblemen die specifieke groepen van multinationale werkgevers confronteren (2).

Zonder op enigerlei wijze te willen afbreuk doen aan deze bijdragen, staat alleszins vast dat nog vrij grote terreinen van onderzoek niet werden aangeraakt en is m.a.w., wat België betreft, nog voldoende ruimte vrij voor veldonderzoek over arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen.

(1) vnl. de geciteerde bijdragen van Blanpain, R.

(2) o.a. Dumortier, J. & Hanami, T., Japanese multinationals and Labour Relations in Belgium, Bulletin of Comparative Labour Relations, n°10, 1979, p.113-199.

§2. De onderzoeksvragen en de benadering van de problematiek.

1. Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen die in deze studie centraal staan werden reeds impliciet geschetst naar aanleiding van het overzicht van de literatuur.

Essentieel betreffen ze de vraag naar de wijze waarop arbeidsverhoudingen verlopen in filialen van buitenlandse multinationale ondernemingen, gevestigd in België, en de vraag hoe multinationale ondernemingen, als aktor specifiek gekenmerkt door transnationaliteit, omvang, centralisatie en buitenlandse oorsprong, optreden binnen het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen.

Dit Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen is immers slechts in beperkte mate door de wetgever op dwingende wijze georganiseerd en wordt voor het overige opgebouwd door de autonome rechtsvorming tussen de aktoren zelf. Vandaar dus de legitieme vraag wat er in een dergelijk systeem van arbeidsverhoudingen gebeurt, wanneer een specifieke aktor (de MNO), gekenmerkt door de geciteerde elementen, zijn intrede doet. Meerbepaald dus de vraag hoe de autonome rechtsvorming tussen de partijen zal evolueren, in welke mate in deze rechtsvorming bepaalde kenmerkende elementen van deze nieuwe aktor zullen zijn gereflecteerd, enz.

In de studie van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen kunnen twee grote terreinen van onderzoek verder worden gespecificeerd.

Deze indeling beantwoordt aan de wijze waarop vroeger de problematiek van arbeidsverhoudingen inhoudelijk werd opgedeeld in twee hoofdterreinen. Enerzijds die aspecten van arbeidsverhoudingen die vnl. de procedurale uitbouw van het systeem van arbeidsverhoudingen betreffen, m.a.w. de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen en de verhouding tussen de aktoren. Anderzijds die aspecten van arbeidsverhoudingen die vnl. de substantiële uitbouw van het systeem van arbeidsverhoudingen betreffen, m.a.w. de inhoudelijke regeling van rechten en plichten verbonden aan arbeid in ondergeschikt verband.

Het eerste hoofdterrein van onderzoek heeft dus betrekking op de wijze waarop de multinationale onderneming zich als aktor op het procedurale vlak heeft ingeschakeld in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen. De concrete vragen die hier aan de orde zijn betreffen dus : hoe ontwikkelde zich de formele organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector? Hoe stonden multinationale ondernemingen ten aanzien van de ontwikkeling van het syndicalisme, ten aanzien van de deelname aan werkgeversfederaties, ten aanzien

van de structuren van collectief overleg? In welke mate werd gepoogd de collectieve opstelling van werknemers te beïnvloeden? Welk was de houding ten aanzien van de vertegenwoordigingsorganen van werknemers op ondernemingsvlak (syndicale afvaardiging, ondernemingsraad)....?

Het tweede hoofdterrein van onderzoek betreft dan vnl. de wijze waarop inhoudelijk de arbeid in ondergeschikt verband in multinationale ondernemingen wordt genormeerd en is dus hoofdzakelijk een studie van het collectief overleg in multinationale ondernemingen en sectoren.

Meerbepaald wordt daarin onderzocht hoe het beslissingsproces in multinationale ondernemingen in verband met tewerkstelling eventueel gecentraliseerd verloopt, hoe de nationale aktoren samen met de multinationale onderneming normen uitwerken in verband met tewerkstelling en tewerkstellingsstabiliteit, hoe het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden verloopt en in welke mate factoren die specifiek eigen zijn aan de multinationale onderneming het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden en tewerkstelling beïnvloeden.

Zoals blijkt uit bovenstaande vragen heeft het onderzoek een dubbele doelstelling. In de eerste plaats is het de bedoeling, met het bijeen gebrachte researchmateriaal, enigszins de informatiekloof op te vullen die bestaat ten aanzien van het optreden van multinationale ondernemingen binnen het systeem van arbeidsverhoudingen. In de tweede plaats is het de ambitie, vanuit de wijze waarop het researchmateriaal wordt verwerkt, op een meer abstract en theoretiserend niveau inzicht te verwerven in de factoren die het gedrag van multinationale ondernemingen determineren. Deze tweede doelstelling laat ons dan eventueel toe op beperkte wijze bij te dragen tot verdere theorievorming in verband met arbeidsverhoudingen.

2. De opbouw van het onderzoek.

Hier willen we nog verduidelijken dat de onderzoeksvragen in deze studie vanuit een meervoudig perspectief zullen worden benaderd, een benadering waardoor deze verhandeling zich verder zal profileren van de bestaande literatuur.

In de eerste plaats zullen de onderzoeksvragen vanuit een historisch perspectief worden behandeld. Dit betekent dat de verschillende problemen niet louter statisch zullen worden beschouwd, maar dat zal worden gepoogd de historische ontwikkeling van arbeidsverhoudingen in een multinationale sector te reconstrueren, sinds 1945 tot heden. Deze aanpak wordt specifiek verantwoord vanuit de wens om de nadelen van de tot op heden doorgevoerde statische benadering van de problema-

tiek multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen te vermijden. Hierdoor bleef het bestaande onderzoek beperkt tot momentopnamen van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen, en slaagde het bestaande onderzoek er niet in een inzicht te verschaffen in de veranderende processen van interactie tussen multinationale ondernemingen en nationale systemen van arbeidsverhoudingen. Het historisch perspectief zal ons dus a contrario in de mogelijkheid stellen aandacht te besteden aan deze processen, meerbepaald op twee terreinen. Het zal kunnen verduidelijken hoe, en onder invloed van welke factoren, het proces van assimilatie tussen buitenlandse ondernemingen en nationale systemen van arbeidsverhoudingen verloopt. Het zal anderzijds, wat het proces van machtsverhoudingen tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties betreft (vnl. gereflecteerd in collectief overleg), kunnen aanduiden hoe en onder invloed van welke factoren deze verhoudingen zich hebben ontwikkeld en eventueel veranderen.

In de tweede plaats zullen we de problematiek van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen niet alleen bestuderen op ondernemingsvlak, maar eveneens op sectorieel niveau. Ook hierdoor onderscheidt deze studie zich van de vroegere benaderingen, waar men zich vnl. heeft beperkt tot de studie van arbeidsverhoudingen in disparate multinationale ondernemingen. Dergelijke louter ondernemingsgerichte studie van arbeidsverhoudingen resulteerde zeer vaak in fragmentarisme, in de mate dat de onderzoeksresultaten de band verloren met het bredere systeem van arbeidsverhoudingen binnen dewelke ook de multinationale onderneming zich situeert, en leidden vaak tot een vertekend beeld van de wijze waarop de multinationale onderneming zich gedraagt op het vlak van arbeidsverhoudingen. Dergelijke benadering moet ons inziens zeker worden vermeden in het kader van arbeidsverhoudingen in België, waar precies het zwaartepunt van arbeidsverhoudingen gelegen is op sectorieel niveau.

Vanuit deze overwegingen werd dus besloten de studie toe te spitsen op arbeidsverhoudingen in een volledig multinationale sector (de petroleumsector), vnl. met de bedoeling te onderzoeken hoe zich in dergelijk volledige multinationale sectoren, een eventueel specifiek systeem van arbeidsverhoudingen heeft ontwikkeld. Het spreekt vanzelf dat de analyse op sectorieel niveau wordt gecomplementeerd door de studie van arbeidsverhoudingen in de verschillende ondernemingen die actief zijn in de sector.

In de derde plaats willen we er nog kort op wijzen dat deze studie de problematiek arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen beschouwt vanuit een juridisch perspectief. Meerbepaald moet deze studie worden beschouwd als een juridische

studie, vanuit de brede interpretatie die eerder werd gegeven aan het arbeidsrecht, dat wordt geacht zowel de studie van het heteronoom als het autonoom recht te omvatten. (1)

In het bijzonder staan een juridisch perspectief centraal, in de mate dat de vraagstelling in belangrijke mate er ook op gericht is inzicht te verwerven in de werkzaamheid van het bestaande heteronome normenstelsel. Dit gebeurt primo omdat de voor de verschillende deelaspecten van de studie bijzondere aandacht wordt besteed aan de telkens te stellen juridische voorvraag naar de mate waarin de verschillende deelaspecten (bv. de erkenning van vakorganisaties, deelname aan de structuren van collectief overleg enz.) van het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen dwingend zijn georganiseerd. Blijkt immers dergelijke dwingende organisatie uit het juridisch onderzoek, dan wordt aan een verder onderzoek naar het gedrag van multinationale ondernemingen ten aanzien van die deelaspecten elke bestaansreden ontnomen, vermits ook deze ondernemingen, als in België gevestigde entiteiten, subject zijn van dwingende rechtsvoorschriften geldend op het Belgische grondgebied en er dus geen ruimte voor verdere autonome rechtsvorming wordt gelaten.

Secundo is een juridisch perspectief aangewezen om te onderzoeken in welke mate en tot op welke hoogte de rechtsregels emanerend van de overheid (dwingend of suppletief), een factor vormen die het gedrag van multinationale ondernemingen in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen beïnvloedt en eventueel als beleidsinstrument nuttig zijn om gedrag in arbeidsverhoudingen te determineren.

Tertio tenslotte is een juridisch perspectief in het bijzonder aangewezen om inzicht te verwerven in het juridisch statuut van de regels die resulteren uit de autonome rechtsvorming, m.n. om op basis van technisch-juridische overwegingen inzicht te verwerven in de wisselwerking tussen het collectief overleg als normeringsproces en tussen de akkoorden die eruit resulteren.

Tot besluit van deze opmerkingen over de opbouw van het onderzoek, willen we, voor alle duidelijkheid, dit onderzoek nog situeren binnen de globale discussie over multinationale ondernemingen. Zoals bekend kunnen daarin twee grote luiken worden onderscheiden, enerzijds de discussie over de impact van multinationale ondernemingen op systemen van arbeidsverhoudingen in gastlanden, anderzijds de discussie over de beleidsinstrumenten die eventuele negatieve effecten moeten verhinderen.

Het is duidelijk dat ons onderzoek zich in het eerste luik situeert en dus vnl. probleemdetecterend is.

(1) Zie supra, Afd. 1.

Oorspronkelijk onderzoek over het tweede luik, meerbepaald over de wenselijkheid en effectiviteit van internationale guidelines voor multinationale ondernemingen, en over de mogelijkheden, beperkingen en moeilijkheden in verband met de ontwikkeling van internationale vakbondsorganisaties en internationaal collectief overleg met multinationale ondernemingen, zou o.i. een logisch en noodzakelijk vervolg vormen op de studie die we hier voorleggen.

Besluit.

Tot besluit van dit eerste hoofdstuk willen we nog kort in herinnering brengen hoe de uitgangspunten van de studie werden vastgelegd.

Vooreerst werden de twee concepten die centraal staan in deze studie nader gedefinieerd. De multinationale onderneming is op basis van haar structuurkenmerken gedefinieerd als een economische entiteit van substantiële omvang, die middels vestigingen in verschillende landen er economische activiteiten uitoefent, en deze vestigingen in meerdere of mindere mate onderwerpt aan centrale controle. Er werd gespecificeerd dat het onderzoek zich concentreert op de in België gevestigde filialen van multinationale ondernemingen, waarvan de moedermaatschappij in het buitenland is gevestigd.

De studie van arbeidsverhoudingen anderzijds werd gedefinieerd als de studie van regelvorming tussen actoren (in casu multinationale ondernemingen en nationale actoren), zoals die zich realiseert binnen een economische, technologische en politieke context.

In een tweede afdeling werd nagegaan hoe de literatuur de probleemstelling multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen benadert. Hieruit is duidelijk geworden dat het spanningsveld multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen zich realiseert op verschillende terreinen en vragen oproept naar de impact van multinationale ondernemingen op de tewerkstellingsstabiliteit, op de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties en op de identiteit van nationale systemen van arbeidsverhoudingen.

Vertrekkend vanuit een kritische analyse van de literatuur hebben we dan tenslotte de onderzoeksvragen en de specifieke benadering van deze verhandeling, toegelicht. Het is nu onze taak over te gaan tot een voorstelling van de casestudy in de petroleumsector zelf.

Hoofdstuk II. . De casestudy in de petroleumsector

Met dit hoofdstuk is het de bedoeling het specifieke onderzoek in de petroleumsector voor te stellen.

Meer bepaald zal vooreerst zeer kort worden toegelicht welke methodologie werd aangewend om het researchmateriaal te verzamelen.

Meer uitgebreid en belangrijker is de schets die vervolgens wordt gegeven van het socio-economisch kader binnen dewelke arbeidsverhoudingen in de sector zich realiseren. Het nut van dergelijk overzicht hoeft nauwelijks te worden aangetoond. Arbeidsverhoudingen realiseren zich immers niet in een vacuum, maar staan in functionele band met wat er gebeurt in de economische, technologische en politieke omgeving. Deze drie contexten stellen de grote contouren vast binnen dewelke de verhoudingen werkgevers-werknemers zich afspelen. Een duidelijk inzicht in deze omgeving is dus van primordiaal belang om arbeidsverhoudingen in een welbepaalde sector te begrijpen.

Teneinde de voorstelling van het kader waarin dit onderzoek heeft plaats gehad te vervolledigen, zullen we in een laatste afdeling nog de karakteristieken van de ondernemingen, waarin onderzoek werd ingevoerd, toelichten.

Afdeling 1 : De gevolgde methode

Vanuit een methodologisch standpunt stelden we reeds eerder bepaalde tekortkomingen vast in de literatuur. Het beperkte veldonderzoek dat werd verricht, werd vnl. uitgevoerd op basis van interviews, en kan bijgevolg als opinieonderzoek worden gekwalificeerd, in de mate dat zelden op grond van feitendossiers of op grond van het verloop en de uitkomst van collectieve onderhandelingen onderzoek werd uitgevoerd, en vnl. de opinie van de betrokken partijen werd gesolliciteerd.

Het bestaande veldonderzoek lijkt bovendien onvolledig, daar vnl. arbeidsverhoudingen in geïsoleerde ondernemingen werden onderzocht en geen sectorieel onderzoek werd doorgevoerd.

Tenslotte is het onderzoek tot op heden gekenmerkt door een statische ingesteldheid. Men beperkte zich bijgevolg tot dusver tot momentopnamen van arbeidsverhoudingen in MNO en verwaarloosde historische processen te onderzoeken. In ons onderzoek probeerden we deze tekortkomingen deels op te vangen door de selectie en door de gevolgde methode. Essentieel is zij gericht op een objectieve studie van de historische evolutie van arbeidsverhoudingen in de multinationale sector en de multinationale ondernemingen, aan de hand van archiefstudie, gecombineerd met interviews van werknemers en werkgeversvertegenwoordigers.

In concreto kunnen de volgende fasen worden onderscheiden. In een oriënterende fase werd het onderzoek gestart met een studie van de sektor op economisch vlak.

In een tweede fase werd de medewerking van de geselecteerde ondernemingen gesolliciteerd. Met dit onderdeel, dat ogenschijnlijk vrij onbelangrijk is, valt of staat nochtans het ganse onderzoek. We willen er dan ook op wijzen dat de medewerking van alle ondernemingen kon worden verzekerd, dit in tegenstelling tot verschillende andere onderzoeken, waar deze barrière niet kon worden overschreden.

In een derde fase werden oriënteringsinterviews uitgevoerd met enerzijds de secretarissen (vrijgestelden) van de vakorganisaties van werklieden en bedienden, anderzijds met de personeelsmanagers van de geselecteerde ondernemingen. Aan de hand van een vraag-schema werden mondelinge interviews uitgevoerd, teneinde de onderzoeker toe te laten een eerste inzicht te krijgen in het verloop van het collectief overleg op sectorieel en ondernemingsvlak.

De belangrijkste en meest uitgebreide fase omvatte zowel diepte interviews als archiefstudie.

Dossierstudie werd uitgevoerd in de archieven van de Algemene Centrale (A.B.V.V. afdeling Antwerpen), van de Landelijke Bediendencentrale (A.C.V., afdeling Antwerpen) en van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid.

De dossiers die werden doorgenomen betroffen de periode 1926-1979, alhoewel moet worden opgemerkt dat over de periode vóór W.O. II de gegevens vrij onvolledig waren. Op de zetel van de werkgeversfederatie werden we in de mogelijkheid gesteld de jaarverslagen van de federatie door te nemen, wat betreft de periode 1926-1945.

De aldus verkregen feitengegevens (inhoud van CAO's - onderhandelingsnota's - stakingsgegevens enz.) werden aangevuld met verklarende interviews.

Van syndikale zijde werden interviews uitgevoerd met de syndikale vrijgestelden, regionaal en nationaal, van de betrokken vakbonden, nl. Algemene Centrale (ABVV), Christelijke Centrale voor Scheikunde Energie en Leder (ACV), Landelijke Bedienden Centrale (ACV) en Bond der Technici, Bedienden en Kaders (ABVV).

Op elk van de onderzochte ondernemingen hadden we een of meerdere gesprekken met de hoofddelegees en eventueel secondanten van elk van de 4 vernoemde centrales.

Van werkgeverszijde hadden we gesprekken met de verantwoordelijken van de werkgeversfederatie.

Op ondernemingsvlak werden in elk van de ondernemingen meerdere interviews afgenomen van de personeelsdirecteur en van de verschillende gespecialiseerde medewerkers van de personeelsdienst, zoals verantwoordelijken voor training, aanwerving, collectieve arbeidsbetrekkingen.

Bovendien hadden we ook de gelegenheid op de ondernemingszetel de verslagen van de ondernemingsraden door te nemen.

In twee van de onderzochte ondernemingen werden interviews uitgevoerd in de moederondernemingen, meer bepaald met de verantwoordelijken van de Europese personeelsdirectie.

In concreto hadden we verschillende gesprekken te London met de vice-presidents Personnel, respectievelijk verantwoordelijk voor de regio Europe en Eastern Hemisphere en hun medewerkers. Te dien gelegenheid hadden we inzage in bepaalde companymanuals.

In een laatste fase werden verschillende revisie interviews uitgevoerd met de verantwoordelijken van de syndikale organisaties en van de werkgevers,

op wiens welwillende medewerking we tijdens de vorige jaren een beroep hadden kunnen doen, ter discussie, verificatie en aanvulling van de verzamelde gegevens.

Afdeling 2 : Schets van het socio-ekonomisch kader van arbeidsverhoudingen in de sector.

Zoals we reeds in de inleiding stelden, is een inzicht van het socio-ekonomisch kader van de arbeidsverhoudingen in de petroleumsector strikt noodzakelijk. De verhoudingen tussen werkgevers en werknemers en de daaruit resulterende regelgeving wordt immers sterk bepaald door deze ekonomische en technologische omgeving. Dit wordt trouwens ook benadrukt door Dunlop (1), die het belang van wat hij contextuele factoren noemt sterk onderlijnt, en trouwens precies in de wijzigingen van contexten elementen tot verklaring van evoluties in arbeidsverhoudingen zoekt.

Daarom zullen we in deze afdeling aandacht besteden aan de ekonomische context van de petroleumnijverheid, en kort de technologische kenmerken van de industrie en de arbeid bespreken. Eveneens zullen we kort de rol van de overheid in de ekonomische organisatie van de sector bespreken, vnl. dan omdat de overheid langs haar tussenkomst op ekonomisch vlak, onrechtstreeks een impact kan hebben op het verloop van arbeidsverhoudingen in de sector.

Merken we nog op dat, tengevolge van het tijdsverloop tussen het verzamelen en verwerken van gegevens, onmogelijk de meest recente gegevens nog konden worden opgenomen, zodat in deze studie slechts de periode tot begin 1981 wordt behandeld.

(1) Dunlop, J.T., Industrial relations systems, New York, Holt, 1958, p.9.

"The actors in an industrial-relations system interact in a setting which involves three sets of givens. These contexts, however, are decisive in shaping the rules established by the actors in an industrial-relations system. The significant aspects of the environment in which the actors are : (1) the technological characteristics of the work place and work community, (2) the market of budgetary constraints which impinge on the actors, and (3) the locus and distribution of power in the larger society."

§1. De economische context in historisch perspectief.

In deze paragraaf is het de bedoeling een schets te geven van de historische evolutie van de petroleumindustrie, internationaal en in België. Deze historische benadering is gewenst daar ook de studie van arbeidsverhoudingen deels historisch is opgevat en deze schets ons bijgevolg zal toelaten arbeidsverhoudingen te situeren in het kader van de evoluties, politiek, technologisch en economisch, in de petroleumindustrie.

In een eerste periode zal de ontwikkelingsfase van de petroleumindustrie tot W.O.II worden beschreven, met name het ontstaan van de petroleumindustrie en tussen de jaren 1910-1940, de uitbreiding van de produktie en de evolutie in kartelvorming in de internationale petroleumnijverheid.

In een tweede deel zullen we de periode van de hegemonie van de internationale kartels behandelen. Alhoewel reeds gestart na de akkoorden van Achnacarry (1) op het einde van de twintiger jaren, bereikt de periode van de oligopolitische hegemonie van de internationale petroleummaatschappijen haar bloeiperiode voornamelijk tussen de jaren 40 tot midden 60.

Het derde deel tenslotte behandelt de recente geschiedenis van de petroleumindustrie. Politieke en economische wijzigingen markeren in het begin van de zestiger jaren het einde van de oude petroleumorde en doen langzaam de dominante positie van de grote maatschappijen afbrokkelen, een historische evolutie die culmineert in de "petroleumcrisis".

Algemeen zal dit overzicht ons in de mogelijkheid stellen de belangrijkste evoluties op politiek, technologisch en economisch terrein weer te geven, waardoor het kader duidelijker wordt binnen hetwelke arbeidsverhoudingen zich evolutief realiseren.

(1) Zie verder, para 2 van dit overzicht.

1. De vooroorlogse ontwikkeling van de petroleumindustrie. (1)

a) Internationaal

Sinds de ontdekking van de eerste petroleumbron in 1859 heeft de petroleumindustrie zich bijzonder snel ontwikkeld. Wat de beginfase betreft moet onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de Verenigde Staten, het toenmalige belangrijkste consumerende en producerende land, en de internationale markt.

In de V.S. verwerft de Standard Oil groep vrij vlug een dominante positie. Door middel van marktafspraken, overnamen en trust-overeenkomsten wordt de nieuwe industrie, die aanvankelijk gekenmerkt was door een ontelbaar aantal kleine produktie-, raffinage en transportondernemingen, na verloop van enkele tientallen jaren volledig gecontroleerd door Standard Oil. Deze quasi monopoliepositie leidt in 1890 tot de uitvaardiging van de Sherman Act en uiteindelijk tot de opsplitsing in 1911 van de groep in 33 onafhankelijke maatschappijen. Hieruit ontstaan ondernemingen die ook nu nog tot de majors behoren, zoals Standard Oil of New Jersey (ESSO), Mobil en Standard Oil of California (Chevron).

(1) Deze paragraaf is gebaseerd op :

Durand, D., La politique pétrolière internationale, PUF, 1970, 125 pp; Tugendhat, C. & Hamilton, A., Oil, the biggest business, Eyre Methuen, 1968, 404 pp.; Gulberkian, N., Portrait in Oil, New York, Vantage Press, 1959; Longhurst, H., Adventures in Oil, the story of British Petroleum, London Wilkins, M., The emergence of the multinational enterprise, Harvard University Press, Cambridge 1972; Wilkins, M., The maturing of the multinational enterprise, Harvard University Press, Cambridge 1972.

Wat België betreft moet de geschiedschrijving van de petroleum nog een aanvang nemen.

Beperkte gegevens konden worden gevonden in :

Nauwelaerts, L., Petroleum, DNB, Antwerpen, 1937, p.237-245; --, Livre d'or de l'automobile et de la motocyclette, Royal Motor Union, Liège, 1951, p.243-250.

Verder werd een beroep gedaan op krantenknipsels, gegevens verzameld in ondernemingen en jubileumuitgaven:

Belgische Petroleum Federatie, 50° jaargang, BPF, 1976; Belgian Shell Co, 1908-1958, Shell, Brussel; Esso Standard Belgium, Jubileumboek 60 jaar, 1891-1951, Antwerpen, 1951; Veertig jaar BP Belgium, in BP verdeler, Augustus 1959.

Naast deze maatschappijen waren inmiddels in Texas twee andere grote ondernemingen tot stand gekomen, buiten de controle van de Rockefellergroep : Texaco en Gulf Oil.

Buiten de V.S. werd de belangrijkste rol gespeeld door Royal Dutch/Shell en de Anglo Persian Oil Co., voorloper van B.P. Royal Dutch/Shell resulteerde uit een fusie in 1907 tussen een Nederlandse exploratiemaatschappij en een Britse transportmaatschappij. De afwezigheid van petroleumbronnen in Europa, en haar politiek gericht op het verwerven van gespreide bevoorradingsbronnen in functie van een verlaging van de transportkost naar consumptiecentra, maakte haar van bij de aanvang een sterk internationaal gerichte maatschappij, met exploratieactiviteiten vnl. in het Verre Oosten, Mexico en Venezuela.

De Anglo Persian Oil Co. werd opgericht in 1907 met als belangrijkste doel de exploratie en commercialisatie van de Iraanse concessies. In 1919 verwerft de Britse Admiraliteit een meerderheids aandeel in de groep, vnl. teneinde de petroleumbevoorrading veilig te stellen. (1)

Deze zeven maatschappijen, de "majors" genoemd, hebben sinds hun ontstaan de petroleumindustrie gedomineerd.

Vrij vlug was de petroleumindustrie dus gekenmerkt door een hoge graad van concentratie. Dit was deels rechtstreeks het gevolg van de activiteiten van het Rockefeller concern, deels het gevolg van het kapitaalsintensieve karakter van de industrie op het terrein van exploratie, produktie, coordinatie van internationale activiteiten en de toekenning van bijzondere omvangrijke concessierechten aan de eerste ondernemers, waardoor dadelijk hoge "barriers of entry" werden gecreëerd. In nauw verband staat het snelle proces van internationalisatie en integratie van de petroleumnijverheid.

De afwezigheid van de petroleumbronnen in West-Europa, de vrees voor uitputting van de traditionele oliebronnen in de V.S., het wegvallen van de bevoorrading uit Rusland na 1917 en de wens te beschikken over politiek en economisch veilige, dus voldoende gespreide bevoorradingsbronnen, leidde tot een internationalisati

(1) Rond die periode was de Britse vloot overgeschakeld van steenkool naar petroleum. Masselin, H., Pétrole et politique en Méditerranée Occidentale, p.33-34.

van produktieactiviteiten, aangemoedigd trouwens door de nationale overheden van de internationale maatschappijen. Dit werd gevolgd door een internationalisatie van commerciële activiteiten, mogelijk gemaakt door een steeds stijgende vraag, de monopolitische controle over de grondstof en het vervoer, en de wens tot risicospreiding.

Het resultaat was dat de belangrijkste maatschappijen, reeds in hun ontwikkelingsstadium, verticaal en internationaal geïntegreerd maatschappijen waren, dwz. maatschappijen die, internationaal gespreid, de vijf opeenvolgende stadia van petroleumactiviteit binnen één concern controleerden : exploratie, produktie, raffinage, vervoer en distributie of marketing.

Dit proces van internationalisatie speelde zich in de twintiger jaren af in een klimaat van hevige concurrentie om markten en bevoorradingsbronnen (1). De nadelige invloed hiervan werd opgevangen door het afsluiten van verschillende akkoorden. Deze leidden enerzijds tot de oprichting, in verschillende landen, van één gezamenlijke exploratie- en produktiemaatschappij, waarin elk van de majors slechts een bepaald aandeel had (2)-m.a.w. een ordelijke verdeling van het aanbod- en anderzijds tot kartelovereenkomsten, ter afbakening van de marktaandelen van de drie grootste maatschappijen, o.a. voortvloeiend uit de akkoorden van Achnacarry in 1928. Dit verklaart deels een ander belangrijk kenmerk van de petroleumindustrie, als geheel, nl. de horizontale integratie, mogelijk gemaakt door de hoge graad van concentratie en ingegeven door de gemeenschappelijke wens van risicobeperking in een dergelijk hoog kapitaalsintensieve industrie.

Vanaf 1930 dus ontwikkelde de petroleumindustrie zich tot een sector waarin een beperkt aantal geïntegreerde internationale maatschappijen een hoofdrol speelden, onbedreigd door de kleinere maatschappijen, die ofwel niet geïntegreerd ofwel enkel actief waren in de eerder onbelangrijker petroleumvelden of markten. De hegemonie van de internationale ondernemingen, officieel gestart na 1928, beleefde echter haar hoogtepunt na W.O. II, waaraan later aandacht zal worden geschonken.

(1) Blair, J., The control of oil, Mc. Millan, London, 1976, p.56

(2) bv. de Iraq Petroleum Co., cfr. Katende, P., L'industrie pétrolière de la CEE, Thèse Sc. Econ., U.C.L., 1968, p.52.

Impliciet reeds wordt duidelijk dat doorheen deze periode eveneens het politiek en economisch belang van de petroleum sterk was toegenomen. Aanvankelijk gebruikt voor verlichting zorgen nadien groeiende militaire behoeften, de beginnende massaproductie van de automobiel (1), de ontwikkeling van de luchtvaart, en het stijgend gebruik van petroleumderivaten voor een snelle stijging van de produktie: van een wereldproduktie van 10 miljoen ton in 1890, naar 100 miljoen ton in 1921 tot 250 miljoen ton in 1935.

b) België

De afwezigheid van petroleumbronnen in België is lange tijd bepalend geweest voor het karakter en de omvang van de Belgische petroleumindustrie.

Deze was in de beginfase voornamelijk beperkt tot de verkoop van ingevoerde, geraffineerde petroleum, vermits raffinage activiteiten toen nog gelocaliseerd werden in de nabijheid van de exploratie- en produktievelden. Deze verkoop van voornamelijk verlichtingspetroleum gebeurt aanvankelijk door enkele lokale Antwerpse ondernemingen.

In 1891 doet de eerste internationale maatschappij haar intrede in België, nl. de Standard Oil (het latere Esso). Ze ontstaat uit de versmelting van enkele lokale Belgische en Nederlandse firma's, en de Standard Oil Co. uit New York, waarbij het management van de Antwerpse zetel in handen blijft van het vroegere Belgische management. De groeiende vraag naar petroleumprodukten leidt tot een uitbreiding van het ondernemersbestand : Caltex, verkoopsorganisatie van Socal en Texaco, start met beperkte verkoopsactiviteiten in 1905, de Belgian Benzine Company, gegroeid uit een fusie van 2 Brusselse firma's, start in 1907 met de verdeling van petroleum in samenwerking met Shell, en fusioneren in 1930 tot de Belgian Shell Company; in 1919 wordt l'Alliance opgericht door enerzijds BP anderzijds Petroles de Gronsyi, als verkoopsorganisatie voor de BP produkten in België.

(1) In 1913 2 miljoen stuks, in 1937 40 miljoen.

Later nog volgen Purfina (het latere Petrofina), Trading en Tankage, later opgeslorpt in de BP groep, en tenslotte Gulf België, ontstaan in 1933 uit een fusie tussen 3 oorspronkelijk Belgische maatschappijen.

De wijziging in de lokalisatiepolitiek van raffinaderijen, meer in de nabijheid van consumptiecentra, evenals een voordelig fiscale regeling ten voordele van de lokale raffinage resulteren in de vestiging van de eerste raffinaderijen in België.

Aanvankelijk zijn deze raffinaderijen voornamelijk geconcipieerd in functie van het binnenlands verbruik en dus beperkt van omvang. De belangrijkste raffinaderijen zijn de British Lionsoff Co., (het huidige RBP), voornamelijk gericht op de produktie van zware stookolie en asfalten, opgericht met kapitaal van individuele Belgische en buitenlandse ondernemingen. Daarnaast de raffinaderij Redvetzna (het huidige Albatros), dat eveneens niet behoorde tot een geïntegreerde internationale maatschappij; bovendien nog enkele kleinere distillatie eenheden, toebehorend tot de American Petroleum Company (nl. Atlas), B.P. (ABP) en Shell.

Dit geheel brengt de totale vooroorlogse raffinage capaciteit in België op ongeveer 400.000 ton.

Het vooroorlogse belang van de petroleumnijverheid in België mag niet worden overschat. Het traditionele belang van de kolennijverheid maakt van de petroleum in die periode voornamelijk een energiebron voor verlichting en transport.

Exakte cijfers over het toenmalig verbruik zijn niet bekend; het zou zich rond 200.000 ton situeren in 1938, wat minder dan 1% van het huidige verbruik betekent.

Ook technologisch stond de petroleumindustrie nog in haar kinderschoenen. In de zeer kleine raffinaderijen werd nog zeer veel manueel werk verricht. De distributie anderzijds, het belangrijkste aspect van de toenmalige industrie, was zeer arbeidsintensief : voor WO II betrof het vnl. de distributie van verlichtingspetroleum met paard en kar, later de verspreiding van olie en benzine per vrachtwagen, van deur tot deur. Globale cijfers van de tewerkstellingsevolutie over de periode vóór WO II zijn eveneens niet voorhanden, behalve voor het jaar 1934

waar de tewerkstelling op 5.800 wordt geraamd.

Deze schets die, bij gebrek aan bronnen noodzakelijkerwijze vrij beperkt is, toont aan dat de Belgische petroleumnijverheid, ondanks een belangrijke groei, marginaal blijft in de Belgische industrie en de Belgische energiesector.

Zelfs de oprichting van enkele raffinaderijen in het midden van de dertiger jaren, verhindert niet dat de sector vnl. een distributiesector was, waarin vnl. ongeschoolden werden tewerkgesteld. Belangrijk lijkt het ons eveneens er nogmaals op te wijzen dat de filialen van multinationale ondernemingen in België in deze sector meestal hun oorsprong vinden in bestaande Belgische distributiemaatschappijen. Alhoewel de nieuwe maatschappijen ten aanzien van bevoorrading en kapitaal meestal afhankelijk waren van buitenlandse concerns of niet geïntegreerde groepen, bleef de leiding van elk van de ondernemingen toevertrouwd aan Belgisch management, dat meestal overgeërfd was uit de overgenomen Belgische distributiemaatschappijen en in de nieuwe ondernemingen een belangrijke participatie behield.

2. De periode van WO II tot 1960 (1)

a) De ontwikkelingen op internationaal vlak

In de ontwikkelingsfase vóór de tweede WO werden langzaam de contouren getekend van de internationale organisatie van de

- (1) Voor deze en de volgende paragraaf werd een beroep gedaan op de volgende werken :
- Adelman, M., The world petroleummarket, John Hopkins University, Baltimore, 1972, 438 pp.; Bauchard, D., Le jeu mondial des pétroliers, Paris, Seuil, 1970; Baumier, J., Les maîtres du pétrole, Julliard, Paris, 1969; Berreby, J., Histoire mondiale du pétrole, Port Royal, Paris, 1961; Blair, J., The control of oil, McMillan, London, 1976; Chandler, G., The changing shape of the oil industry, Petroleum Review, London, June 1974; Chevalier, J.M., Le nouvel enjeu pétrolier, Calmann-Levy, Paris, 1973; Durand, D., La politique pétrolière internationale, PUF, Paris, 1962; EEG, Dix ans d'activité de l'industrie pétrolière dans la Communauté, EEG, Brussels, 1968; EEG, Guidelines and priority actions under the Community Energy Policy, Communication for the Commission to the Council presented on 27 April 1973, EEC, Brussels;

petroleumindustrie. In de periode na WO II bereikt de petroleumindustrie, onder de hegemonie van de internationale concerns haar bloeiperiode. Deze was vooral gekenmerkt door het overwicht van de petroleumconcerns op de petroleumproducerende landen.

./..Frankel, P.H., L'économie pétrolière, structure d'une industrie Librairie de Medicis, Paris, 1946; Chadar, F., The evolution of OPEC strategy, Lexington, Lexington books, 1977; Gill, C., Morris, R. and Faton, J., Industrial relations in the chemical industry, Saxon House, Westmead, 1978; Hartshorn, J., Oil Companies and governments, an account of the international oil industry in its political environment, Faber & Faber, London, 1967; Jacoby, N., Multinational Oil, a study in industrial dynamics, McMillan, N.Y., 1974; Katende, p., L'industrie pétrolière de la CEE, thèse Sc. Econ., UCL, 1968; Menderhausen H., Coping with the oil crisis, John Hopkins University, Baltimore, 1976; Michaelis, A., Erdöl in der Weltwirtschaft und Weltpolitik, Dancker und Humboldt, Berlin, 1974; Larson, H., Knowlton, E., Popple, C., New Horizons, 1927-1970, History of Standard Oil Company (New Jersey), Harper & Row, N.Y., 1971; Odell, P., An economic geography of oil, G. Bell, London, 1963; Odell, P., Oil and world power, a geographical interpretation, Penguin, Harmondsworth, 1972; Odell, P. & Vallenilla, L., The pressures of oil, 1978, Harper & Row, London; Oil Producers and Consumers, Conflict or cooperation, International Seminar at the Center of Mediterranean Studies, Rome, June 24-28, 1974, American University Field Staff, 1974, nr.4; Pratt, W., & Good, D., World Geography of petroleum, Princeton UP, Princeton, 1950; Rybczynski, T., (ed.) The economics of the oil crisis, MacMillan, 1976, 197 pp.; Sell, C. The petroleum industry, London, Oxford UP, 1963; Turner, L., Oil Companies in the international system, Royal Institute of international Affairs, Allen & Unwin, London, 1978; Tugendhat, C., Oil, the biggest business, Eyre & Spottiswoode, London, 1968, 318 pp.; Van den Driessche, E., Petroleum, een historisch overzicht, in Van Bilsen A., (ed.) Suiker en petroleum, naar de 4^o wereldconferentie van handel en ontwikkeling, UVOS, Gent, 1976; Vervliet, E., & Carton A., Welke crisis in de petroleumsector in De Gids op Maatschappelijk Gebied, n°13, okt. 1978; International Labour Organisation, Petroleum Committee, Record of the first session (L.A. febr. 1947), Geneva, ILO, 1948; International Labour Organisation, Petroleum Committee, General Report, 4^o session (The Hague, 1952), Geneva, ILO, 1952; International Labour Organisation, Petroleum Committee, General Report, Recent events and developments in the petroleum industry, 5^o session (Caracas 1955), ILO, Geneva, 1955; International Labour Organisation, Petroleum Committee, General Report, recent events and developments in the petroleumindustry, 8^o session, Geneva, 1973.

Wat België betreft:

ACV, Werkzaamheden van de commissie Energie, ACV, 1974; BPF, De Belgische petroleumfederatie, 1926-1966, BPF, sept. 1967; BPF, De Belgische petroleumnijverheid, BPF, 1973; BPF, De Belgische petroleumfederatie, 50^o verjaardag, BPF, 1976; BPF, De Belgische petroleumstatistieken, 1948-1971, BPF, 1972;

Basis hiervoor was enerzijds hun economische macht, nl. de controle door "de majors" van 80% van de produktie buiten de communistische landen, 70% van de raffinagecapaciteit en 50% van de tankertonnage (1) en de feitelijke economische afhankelijkheid van de petroleum producerende landen van de royalties, hun betaald door de verschillende groepen.

Ze was bovendien ook gesteund op een politiek correlarium, m.n. de politieke controle over de petroleumproducerende landen door de grootmachten en de nationale overheden van de petroleumconcerns die zich, voornamelijk na WO II, volledig bewust waren van de beslissende betekenis van de controle over olie. Aanvankelijk berustte dit op kolonialisme, later werd de politieke voogdij op meer onrechtstreekse wijze uitgeoefend.

Wel kwamen er na de jaren '50, mede in het kader van het opkomend nationalisme in de petroleumproducerende landen, kleine scheuren in de "gevestigde orde". De zeven majors, intussen uitgebreid met de Compagnie Française de Pétroles, die onder druk van de Franse regering eveneens een klein aandeel had kunnen verwerven in produktieventures, zoals de Aramco en de Iraq Petroleum Co, stonden als kartel niet meer alleen tegenover de petroleumproducerende landen.

Enkele nieuwkomers waren komen opdagen; teneinde concessies te verkrijgen waren ze tot grotere toegevingen bereid, waardoor de monopolie-onderhandelingspositie van de majors lichtelijk werd verzwakt.

Daarnaast waren er interne moeilijkheden, zoals de staatsgreep

 ./..BPF, Belgische petroleumstatistieken, 1968-1977, BPF, 1978; CRISP, Le secteur pétrolier en Belgique, C.H., n°639-640-641, Brussel, 1974; Ministerie van Economische Zaken en Energie, Organisatie van de petroleumsector in België, Brussel, juni 1973; Mortelmans, K., De invloed van het Europees gemeenschapsrecht op het Belgische economisch recht; Neels, L., Het overleg en controlecomité voor de petroleum, SEW, 1974, p.426; Neels, L., Ibrahimco, proeven van een evaluatie, De Nieuwe Maand, sept. 1974; Overleg- en controlecomité voor de petroleum, jaarverslagen 1975 en 1976; Van Goethem, K., De Belgische petroleumnijverheid, enkele economische aspecten stencil, niet gepubliceerd, Brussel, 1966.

(1) Van Den Driessche, E., o.c., p.199.

van Mossadegh in Iran in 1951, waaruit, na zijn verdwijnen, een nationale energiemaatschappij groeide, die van nu af de petroleum in eigendom had en verkocht aan de majors.

Bovendien waren er ook de politieke moeilijkheden tussen Israel en de Arabische landen, die tot de eerste petroleumcrisis in 1956 aanleiding gaven, en die meer algemeen de politieke voogdij bemoeilijkten en een kristallisatiepunt vormden voor het opkomende Arabisch nationalisme.

Desalniettemin bleef de machtspositie van de majors gedurende deze periode vrij sterk : nog meer dan vroeger streefde men de onderlinge solidariteit na, waardoor men er in slaagde het aandeel van de onafhankelijken zeer gering te houden, en waardoor men er anderzijds in lukte de eventueel hogere royalties en belastingen, opgelegd door de petroleumproducerende landen, te verhalen, ofwel rechtstreeks op de verbruiker, ofwel op de nationale moederlanden. Bovendien volgde men een politiek van diversificatie van olie bevoorrading, waardoor de produktie achtereenvolgens werd aangevat of verhoogd in Algerië, Libië en Nigeria. De beperkte aantasting m.a.w. van de machtspositie van de majors verhinderde niet dat de petroleum nog steeds onbeperkt kon worden geproduceerd en dat de winst nog steeds voornamelijk werd gerealiseerd op de "upstream" nl. in de exploratie en produktie.

Ook in de petroleumconsumerende landen blijft de marktpositie van de majors dominant tijdens deze periode.

De beschikking over een onbeperkte hoeveelheid ruwe olie, de onderlinge marktafspraken en de controle over raffinage en marketing-faciliteiten droegen bij tot de bestendiging van deze situatie. Ook hier nochtans wordt de monopoliepositie enigszins aangetast in de vijftiger jaren.

Lagere barriers of entry door de toenemende aanwezigheid van nieuwe maatschappijen in de exploratie, daarnaast wijzigingen in de petroleumtechnologie en een daling van de investerings-risico's in de marketing door de sterke stijging van de vraag, leidden tot een stijgend marktaandeel van de nieuwkomers; dit zijn maatschappijen die niet behoren tot de zeven "majors", zoals

bv. Petrofina, Getty Oil, Amerada Hess enz.

De overschakeling in energiebevoorrading van kolen naar petroleum, en dus bijgevolg de groeiende belangrijkheid van deze energiebron in termen van nationale veiligheid; de wens van de verschillende nationale overheden hun onderhandelingspositie, vnl. inzake prijspolitiek, te versterken tegenover de internationale maatschappijen, en tenslotte eventuele ideologische overwegingen, leidden eveneens tot de oprichting, in enkele petroleumproducerende landen, van nationale oliemaatschappijen, waaronder als belangrijkste voorbeeld de ENI in Italië onder leiding van Mattei. Ondanks de belangrijke toename van concurrerende ondernemingen blijft de machtspositie en vnl. de rendabiliteit van de "majors" vooralsnog vrij stevig tot het einde van de vijftiger jaren. Veel nieuwkomers hebben immers pas het internationalisatieproces aangevangen, de grootste winstmarges worden nog steeds gerealiseerd op de "upstream" (de exploratie en produktie) daar waar de concurrentie zich voornamelijk afspeelde op de "downstream" (de marketing in de petroleumconsumerende landen) en vooral blijft de vraag nog steeds sterk stijgen.

Deze sterke stijging van de vraag moet worden gezien in het licht van een veelheid van factoren; de heropbouw van West-Europa na WO II, de grotere mechanisatie in landbouw en industrie en de vervanging van steenkool door olie als belangrijkste energiebron, de belangrijkheid van petroleum voor het zich snel uitbreidende transportwezen, de overschakeling van kolen naar petroleum als verwarmingsbrandstof en de impact van de bewapeningswedloop op de vraag naar petroleum.

De wereldproduktie, 250 miljoen ton voor WO II, stijgt naar 500 miljoen ton in 1950 en tot 1000 miljoen ton in 1960.

Een gelijkaardige trend is merkbaar in de uitbreiding van de raffinagecapaciteit. Deze uitbreiding was vooral in Europa bijzonder sterk. Verschillende factoren hebben daartoe bijgedragen: de veranderde transportmogelijkheden (pijpleidingen en grotere tankers) die een localisatie van de raffinaderijen in de nabijheid van consumptiecentra mogelijk maakte, de vrees zowel ten

aanzien van de produktie als raffinage volledig afhankelijk te zijn van landen wiens politieke stabiliteit niet volledig werd geacht, de bekommernis van de West-Europese landen om hun betalingsbalans in evenwicht te brengen, de noodzakelijkheid beroep te kunnen doen op geschoolde arbeidskrachten in het licht van de toenemende complexiteit van het produktieproces, en tenslotte de wens door een localisatie van raffinaderijen bij te dragen tot verdere economische expansie, o.a. in functie van de geanticipeerde groei van de petrochemische nijverheid. Tussen de jaren '49-'54 steeg de raffinage capaciteit van de West-Europese landen van 59 miljoen ton naar 91 miljoen ton tot 207 MT in 1961.

	1949	1954	1961	(in M.T.)
Benelux	8,2	15,7	31,3	
Frankrijk	18,7	22,1	44,8	
Italië	8,1	13,8	43,6	
Verenigd Koninkrijk	19,3	29,7	49,9	
Duitsland	4,7	9,7	39	
	59,2	91,2	107,7	

Bron: rapporten BIT, o.c.

Het aantal raffinaderijen daarentegen daalde, tengevolge van technologische vernieuwingen die de bouw van grootschalige raffinaderijen economisch en technisch rendabeler maakten. Localisatieplaatsen zijn vnl. de grote havenregio's en daarnaast, dank zij een snelle vooruitgang in de pijplijnen techniek, de belangrijkste consumptiecentra.

De periode tot ongeveer 1960 vormt dus de bloeiperiode van de petroleumindustrie onder leiding van de internationale maatschappijen. In een periode van een bijzonder snelle stijging van de vraag, blijft de machtspositie van de grote petroleummaatschappijen voorlopig behouden, en nog niet voldoende aangetast door

de petroleumproducerende landen enerzijds, de petroleumconsummerende landen en de nieuwkomers anderzijds.

b) België

Parallel met de internationale ontwikkeling zijn we ook in België getuige van de bijzonder snelle expansie van de petroleumnijverheid.

In het kader van de Belgische energieconsumptie neemt de petroleumnijverheid een steeds belangrijker plaats in. Dit is te verklaren door de vermindering van de steenkoolproduktie en het kolenverbruik, de technische vooruitgang die het verbruik van petroleumderivaten stimuleert, de ontwikkeling van het baanvervoer enz. In absolute cijfers stijgt het binnenlands verbruik van petroleumprodukten van 1.433.000 T in 1948 tot 7.269.000 T in 1961, waarbij de sterkste stijgingen worden genoteerd voor de produkten stookolie, gasolie voor verwarming en autobenzines.

In 1950 vertegenwoordigden petroleumprodukten slechts 9% van de totale Belgische energieconsumptie, een aandeel dat in 1964 gestegen was tot 40,6% zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel 1. Evolutie van het aandeel van de petroleum en steenkool in de primaire energieconsumptie.

	<u>Steenkool</u>	<u>aardolie</u>
1948	93,0%	6,35%
1950	89,5%	9,50%
1955	83,0%	16,45%
1960	72%	27,50%
1964	59 %	40,60%

Bron: Belgische petroleumstatistieken 1948-1971, BPF, 1972, p.72.

De gunstige ligging van België in het algemeen, en de fiscale en infrastructurele aanmoediging van de Belgische overheid leidden tot een aanzienlijke uitbreiding van de raffinage capaciteit.

Belangrijk was de vestiging van twee nieuwe raffinaderijen in de nieuw ingerichte industriezone in Antwerpen Noord: nl. de SIPB en ESSO.

Zoals blijkt uit onderstaande tabel is de sterke capaciteits-toename van raffinaderijen in België eveneens het gevolg van de uitbreiding van de bestaande vestigingen.

Tabel 2. Evolutie van de jaarlijkse capaciteit van de Belgische petroleumraffinaderijen (in duizend ton per jaar)

	Albatros	ABP	ESSO	RBP	SIPB	SHELL	ATLAS	TOTAAL
1948	120	70		100		90	80	480
1949	130	70		125		90	90	505
1950	350	100		300		100	100	1000
1951	350	100		350	1350	100	100	2350
1952	350	100		350	2000	100	100	3000
1953	350	100	1300	350	2000	100	114	4314
1954	450	150	1378	468	2800	150	114	5510
1955	650	200	1338	700	2800	138	114	5940
1956	650	200	1730	700	2800	138	114	6217
1957	650	200	1730	760	4000	155	114	7609
1958	650	200	1980	760	4000	185		7639
1959	650	200	2000	900	4000	220		7950
1960	800	200	2350	1350	4000	220		8570
1961	850	150	2350	1350	4000	220		8920
1962	850	150	2350	1350	8500	220		13420

Bron: BPF, Belgische petroleumstatistieken 1948-1972, Brussel, 1972, p.6.

Logischerwijze heeft de uitbreiding van de nationale raffinage capaciteit eveneens de import en exportstructuur van de Belgische petroleum beïnvloed, in die mate dat de invoer van hoofdzakelijk afgewerkte produkten in het begin van de jaren '50 wordt vervangen door ruwe aardolie. In dit verband moet wel worden opgemerkt dat lokale raffinaderijen nooit uitsluitend op de Belgische markt gericht zijn geweest.

Dit vloeit voort uit de produktiestructuur van de petroleum, waarbij, ongeacht het produktieproces, steeds een gamma van produkten wordt geproduceerd, waardoor beperkte anomalieën tussen nationaal verbruik en nationale produktie onvermijdbaar zijn. Dit verklaart eveneens dat, ondanks het feit dat sinds 1954 de produktie van Belgische raffinaderijen hoger ligt dan het nationaal verbruik, in de nationale petroleumbalans het percentage van ingevoerde afgewerkte produkten slechts licht daalt. (1) Dit impliceert eveneens dat, tengevolge van deze wetmatigheden van de produktiestructuur, de raffinagecapaciteit en haar aanwending deels moeten worden gezien in functie van de internationale vraag en niet louter in functie van de nationale vraag. De tewerkstelling tenslotte kent eveneens een aanzienlijke stijging

	<u>raffinage</u>			<u>andere diensten</u>			<u>sector</u>		
	A	B	T	A	B	T	A	B	T
1948							2991	2086	5077
1949							2925	2170	5095
1950							3175	2271	5446
1951							4065	2684	6749
1952							4454	2937	7391
1953							4816	3339	8155
1954							5133	3461	8594
1955							5147	3622	8769
1956							5257	3837	9094
1957							5383	4034	9417
1958							5499	4180	9679
1959							5400	4418	9818
1960							5178	4562	9740
1961	1566	817	2383	3575	3881	7456	5141	4698	9839
1962	1564	832	2396	3526	3886	7412	5090	4718	9808

Bron: BPF, statistieken, 1972, p.56.

(A: arbeiders, B:bedienden, T:totaal)

-
- (1) Het percentage dat de ingevoerde afgewerkte produkten vertegenwoordigen in de totale bevoorrading van België daalt doorheen die jaren en ondanks de sterk uitgebreide produktiecapaciteit slechts van 33% naar ongeveer 25%.
(Petroleumstatistieken BPF, o.c., eigen berekening).

Uit de cijfers blijkt dat de tewerkstellingsstijging niet proportioneel beantwoordt aan de capaciteitsstijging in de raffinage, die sinds 1948 ongeveer verviervoudigd is. De tewerkstelling daarentegen realiseert zich voornamelijk in de distributiesector, een onderdeel van de sector dat minder vatbaar is voor automatisering, zowel wat de arbeiderstaken (vervoer) als de bediendentaken (administratie) betreft.

3. De ontwikkelingen sinds 1960

a) Internationaal

Verschillende gebeurtenissen op economisch en politiek vlak hebben sinds het begin van de jaren '60 bijgedragen tot de afbrokkeling en ineensstorting van de "oude orde" en wijzigden fundamenteel de economische verhoudingen binnen de petroleumsector.

In de eerste plaats was er de groei van olieexport vanuit de Sovjet-Unie. De USSR, voor de revolutie belangrijkste petroleumproducerend en exporterend land in de wereld, had nadien het binnenlands gebruik van petroleum prioritair gesteld. De nood echter aan buitenlandse deviezen, evenals politieke motieven, leidden sinds 1955 tot een sterke verhoging van de export vanuit de Sovjet-Unie : van 3,3 MT in 1955 tot 19 MT in 1960 tot 50 MT in 1971. De nieuwe aanwezigheid van Sovjetolie op de wereldmarkt, hun agressieve verovering van markten door prijsdiscriminatie en dumpingpraktijken leidde tot een sterke daling van de prijs, maakte grote hoeveelheden ruwe olie beschikbaar voor de onafhankelijke maatschappijen, die tot dan toe waren geconfronteerd met een quasi-produktiemonopolie van de majors, en leidde tenslotte tot een gevoelige daling van de winstratio's.

Anderzijds kwam ook langzaam een omwenteling op gang in de traditionele petroleumproducerende landen. In september 1960 werd te Bagdad de OPEC (Organization of Petroleum Exporting Countries) opgericht. Aanvankelijk waren de doeleinden voornamelijk van financiële aard, m.n. een verdere daling van de prijzen voorkomen en de inkomsten van de producerende landen veilig stellen. De beperkte suksessen die werden geboekt resulteerden in een stabilisatie van de prijs maar een controle op het niveau van produktie kon niet worden verwezenlijkt. Algemeen gezien immers was de

macht van de organisatie beperkt, enerzijds bij gebrek aan solidariteit van de producerende landen, die bijna volledig afhankelijk waren van de oliefondsen, anderzijds tengevolge van de pro-westerse houding van de meeste regimes.

Het aan de macht komen van militante regimes in Irak, Algerië en Libië vormt bijgevolg een belangrijke wijziging. De juni-oorlog in 1967 tussen Israël en Egypte, en tengevolge hiervan de onverwachte sluiting van het Suezkanaal evenals de sluiting van de pijpleiding die Saoedi-Arabië met de Libanese havens verbindt, versterkt in aanzienlijke mate de machtspositie van de beide Middellandse zee-landen.

Libië, dat vaak de enige bevoorradingsbron was voor onafhankelijke maatschappijen, en Algerië gaan over tot respectievelijk een sterke prijsstijging en nationalisatie. Deze wordt op de conferentie van Caracas (9-12/12/1970) gevolgd door de andere landen. De grote omwenteling vindt echter plaats na de Jom Kippouroorlog in oktober 1973, waarbij enerzijds de producerende landen besluiten over te gaan tot een produktiedaling van 15%, anderzijds de prijs verviervoudigen.

De gevolgen hiervan zijn bijzonder belangrijk : werd de winst door de maatschappijen tot vóór de gebeurtenissen van 1970 vooral in het produktiestadium (de upstream) gerealiseerd, en was het zo dat de marketing activiteiten (de downstream) vnl. diende tot het afzetten, eventueel zelfs zonder winst, van een grondstof die overvloedig vloeide, dan betekende de nieuwe situatie een fundamentele omwenteling. Ten gevolge van zowel sterk gestegen prijzen, als een gedaalde vraag werden budgettaire beperkingen voor het downstreamgedeelte noodzakelijk en moest ook dit gedeelte van de petroleumbusiness worden omgebouwd tot een winstgevende activiteit.

Ook in de petroleumconsumerende landen vond er vanaf de jaren '60 een belangrijke evolutie plaats, m.n. de uitbreiding van de onafhankelijke maatschappijen.

Het overaanbod aan olie, dalende prijzen en een constant stijgende vraag brachten een sterke uitbreiding mee van de onafhankelijke maatschappijen, zowel privé-maatschappijen als overheidsondernemingen, in het begin van de zestiger jaren. Gevolg was dat sinds begin 1970 de concurrentiële voorwaarden, waarin de verschillende

maatschappijen moesten opereren, steeds scherper werden, geplet als het ware tussen stijgende eisen van de petroleumproducerende landen dalende winsten in de upstream, gestegen transportkosten, en groeiende concurrentie in de downstream.

De recente OPEC maatregelen hadden eveneens sterke gevolgen voor de vraag naar petroleum. Tot 1973 was er een constante stijging van de vraag met 8%, die voor bepaalde produkten zoals kerosine, naphta's en zware fuel olie nog veel hoger lag. De bijzonder sterke stijging van de grondstoffenprijs tengevolge van opeenvolgende OPEC maatregelen en de daarmee gepaard gaande produktiebeperkingen veroorzaakten sinds 1973 voor het eerst een stabilisatie van de vraag.

Het is duidelijk dat de ontwikkelingen in de raffinagesector parallel verliepen met de algemene evolutie.

In de booming periode van 1955-1970 stellen we een bijzonder sterke uitbreiding vast van de raffinage capaciteit, vnl. in West-Europa en Japan.

Tabel. . Evolutie van de raffinagecapaciteit in West-Europa (in M.T

	<u>1962</u>	<u>1967</u>	<u>1974</u>	<u>1978</u>
Benelux	32,5	56,4	138	148
Frankrijk	46	86,2	157	174,2
Italië	44,4	101,6	173,1	205,5
V.K.	53	100,4	135,8	151,3
Duitsland	41,5	86,9	140,5	143,3
	<u>217,5</u>	<u>431,5</u>	<u>744,4</u>	<u>823,5</u>

bron: EEG documenten, o.c.,

Tengevolge van de wijziging in transportmiddelen, waaronder reuze-tankers van 200.000 T en meer, verplaatst het zwaartepunt zich terug van inlandse raffinaderijen naar kusttraffinaderijen. Dit gaat gepaard met de stijging van de gemiddelde omvang van de raffinaderijen. Deze toename staat niet alleen in functie van

gestegen consumptie, maar is evenzeer een gevolg van besparingen te verwezenlijken door grootschaligheid.

Hieruit blijkt eveneens dat de technologische revolutie en het automatisatieproces in de raffinage sector op een spectaculaire wijze is verlopen. Innovaties, zoals het gebruik van process registratie, automatische controle en in werking stellen van raffinage eenheden, meer efficient onderhoud, grotere product mix door vernieuwde fractionerings- en distillatieeenheden maakten de oprichting van "large scale" raffinaderijen mogelijk en noodzakelijk.

De onverwachte petroleumcrisis en mede tengevolge daarvan de daling van de vraag hebben internationaal en vnl. in West-Europa geresulteerd in een overcapaciteit van de bestaande raffinaderijen die bij een vergelijking tussen enerzijds de evolutie van de communautaire vraag, van anderzijds de raffinagecapaciteit op communautair vlak in 1977, evolueerde van 45 MT overcapaciteit in '73, tot 229 MT in '75 en 212 MT in 1977 (1).

Was de bezettingsraad van de raffinaderijen in 1973 nog ongeveer 80%, dan daalde deze in 1976 tot ongeveer 60% op Europees vlak. Dit is verklaarbaar door enerzijds de onverwachte vraagdaling, anderzijds het lange proces van investeringsplannen in de raffinagesector, waar een termijn van 4 jaar is gelegen tussen de beslissing tot de uitbreiding van capaciteit in functie van een geanticipeerde vraag en de uiteindelijke operationele werking van een raffinaderij.

In het licht van de huidige overcapaciteit stelde o.a. de Commissie van de E.G. voor, de totale raffinagecapaciteit in de Gemeenschap met 140 M.T. te verminderen. Begin 1979 bleek reeds 80 M.T. raffinagecapaciteit tijdelijk of definitief buiten gebruik te zijn genomen in de gemeenschap. (2)

De crisis in de petroleumsector lijkt zich nog steeds te bestendigen in het licht van verschillende factoren : de voortdurende

-
- (1) EEG Direktoraat Energie, Bilan et Structure du raffinage Communautaire, COM/ENER/22/77-F (8 juli 1977); en EEG, Communication de la Commission au Conseil, Approche communautaire des problèmes du raffinage dans la communauté, COM (77)71 (17.3.77)
- (2) EEG, Communication de la Commission au Conseil, Approche

instabiliteit in de bevoorradingsregio's, de steeds stijgende prijzen van de ruwe petroleum, de trage heropleving van de vraag, de heroplevende concurrentie van alternatieve energiebronnen, zoals steenkool, kernenergie en aardgas.

Besluitend kunnen we dus vaststellen dat de petroleumindustrie tijdens deze laatste periode een zeer belangrijke transformatie onderging, waarbij de politieke en economische steunpunten van de "oude orde" zowel in de petroleumproducerende als petroleum consumerende landen fundamenteel werd gewijzigd. Het resultaat was het einde van de hegemonie van de majors, een sterke daling van de controle en de rendabiliteit van de upstream activiteiten, scherpere concurrentiële verhoudingen en toenemende overheidscontrole in de downstream, en tenslotte sinds 1973, een stabilisatie van de vraag, wat leidde tot het probleem van de overcapaciteit van raffinaderijen.

b. België

Ook in België maakte de petroleumindustrie gedurende deze laatste periode een belangrijke evolutie door.

In de eerste plaats breidde gedurende deze periode de nationale raffinage capaciteit gevoelig uit, door de vestiging van nieuwe ondernemingen, zoals Texaco te Gent en Chevron te Feluy, en de uitbreiding en vernieuwing van reeds bestaande raffinaderijen, waardoor o.a. S.I.B.P. de tweede grootste raffinaderij van West-Europa wordt.

 ./...communautaire des problèmes du raffinage dans la communauté,
 Com (77)71 (17.3.77); EEG, Directoraat Energie, Politique
communautaire du raffinage, COM/ENER/78/3 (12.1.78)

Tabel Jaarlijkse capaciteit der petroleumraffinaderijen (in D.T

	ALBA- TROS Z	ALBA- TROS N	ABP	ESSO	RBP	SIBP	SHELL	TEXACO	CHEVRON	TOTAAL
1963	850		100	2350	1350	9000	220			13870
1967	1050	2250	40	4730	2400	14000	540			25010
1968	1050	2250	40	4730	2400	14000	540	5500		30510
1971	1750	3200	40	4730	5000	15500	540	5625		41700
1972		3500	40	4730	5000	16200	544	7270	5000	42280
1973		3500	40	4730	5000	17000	544	7270	5000	43080
1974		5000	40	4730	5000	17000	544	7270	5000	46580
1975		5000	40	4730	5000	17000	544	9370	7000	48680
1976		5000	40	12000	5000	17000	544	9370	7000	55950
1977		5000	40	12000	5000	17000	544	9370	7000	55950

Bron: BPF, Belgische petroleumstatistieken, 1968-1977, p.9.

Uit deze tabel blijkt eveneens dat de raffinagecapaciteit in België stelselmatig werd verhoogd, zelfs na de petroleumcrisis van 1973-1974. Dit mag echter niet tot het besluit leiden dat de weerslag van de petroleumcrisis in België niet voelbaar was. Integendeel, gelijkmatig met de uitbreiding van de capaciteit daalde sinds 1973 de capaciteitsbenutting, d.i. de verhouding tussen de werkelijke produktie en de theoretische capaciteit. Bereikte de aanwendingsgraad, doorheen de periode '60-'73 een gemiddelde van 80 à 85%, dan daalde deze na 1973 tot 60% en zelfs 50% in 1976 (1).

Enerzijds stellen we dus sinds 1973 een daling vast (met uitzondering van 1977) van de in bewerking gestelde ruwe aardolie, anderzijds een verhoging van de in gebruik genomen produktiecapaciteit. De verhoging van de produktiecapaciteit ondanks een dalende vraag is vooral verklaarbaar door de reeds vermelde tijdspanne

(1) Zie BPF, Belgische petroleumstatistieken, 1968-1977, p.10.

van 5 jaar die zich bevindt tussen de investeringsplanning en de operationaliteit van de geplande investering. Zo werd ons in concreto bij een onderneming meegedeeld dat het point of no return bij de bouw van de nieuwe raffinaderij was bereikt in één week vóór de omvang en de weerslag van de petroleumcrisis in 1973 duidelijk werd.

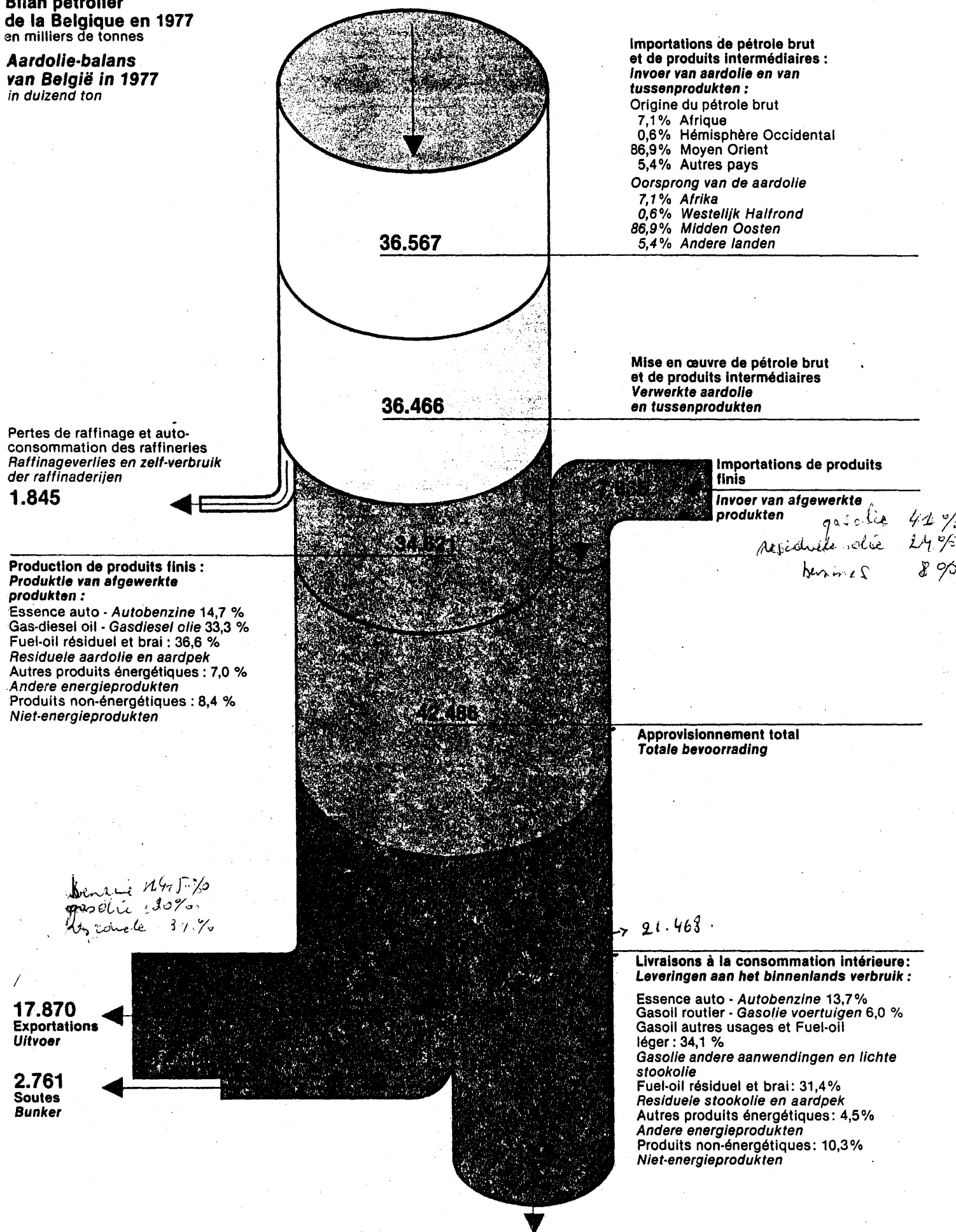
De daling van de in bewerking gestelde ruwe aardolie is logischerwijze verklaarbaar door een daling van de vraag en van het verbruik. Deze daling van het verbruik moet echter in Europees verband gezien worden, in het kader van de internationale bindingen van de raffinaderijen en de multi-gamma produktiestructuur van de raffinaderijen. Enerzijds immers overtreft de capaciteit van de raffinaderijen duidelijk de behoefte van het binnenlands verbruik en wordt een aanzienlijk deel van het totaal aantal afgewerkte produkten uitgevoerd, anderzijds wordt ook een aanzienlijk aantal afgewerkte produkten ingevoerd, tengevolge van internationale contracten tussen raffinaderijen en distributieonderneming van eenzelfde groep.

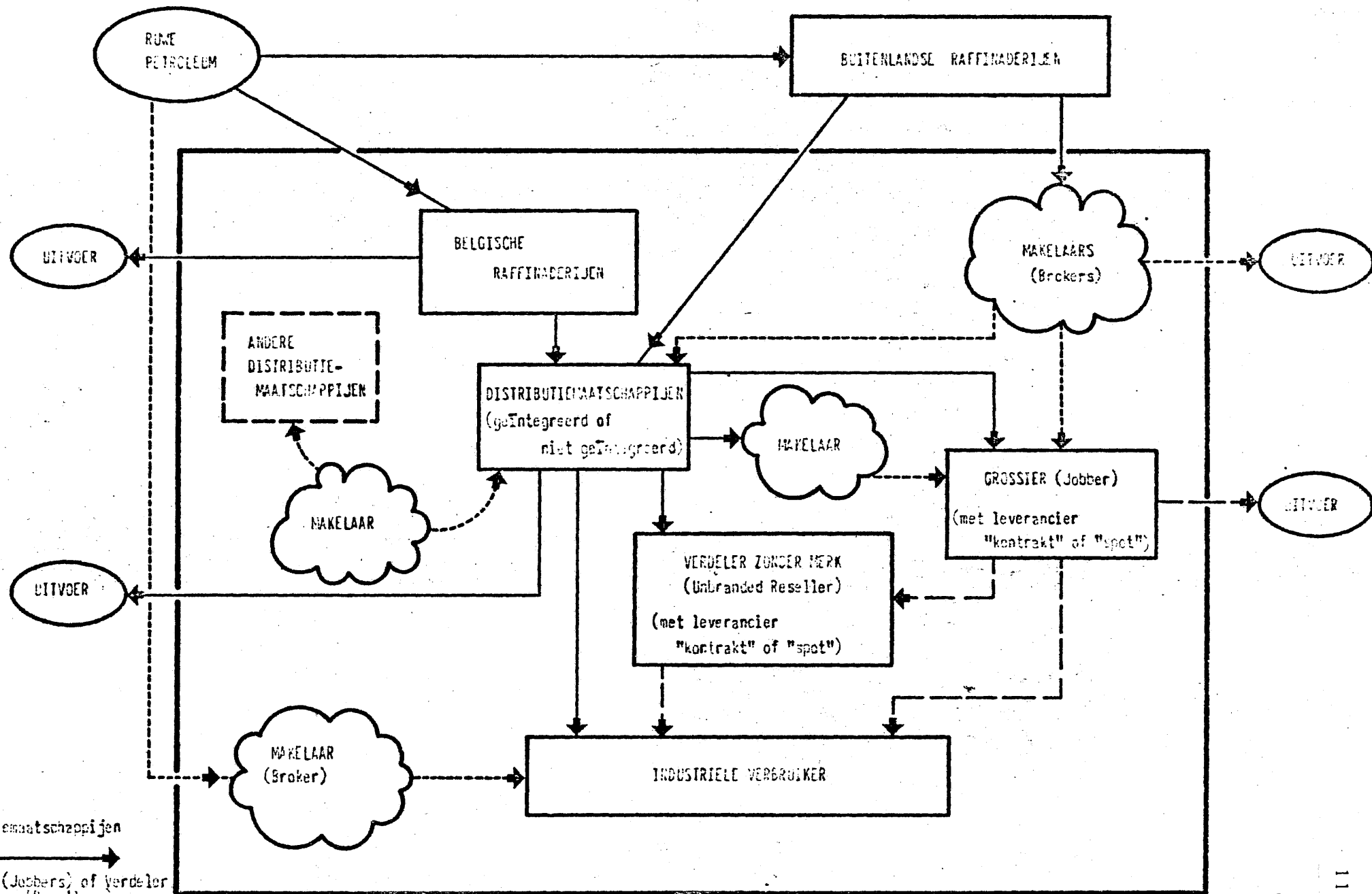
De hiernavolgende grafieken verduidelijken het internationaal karakter van de vraag- en aanbodstructuur.

Graphique II
Grafiek II

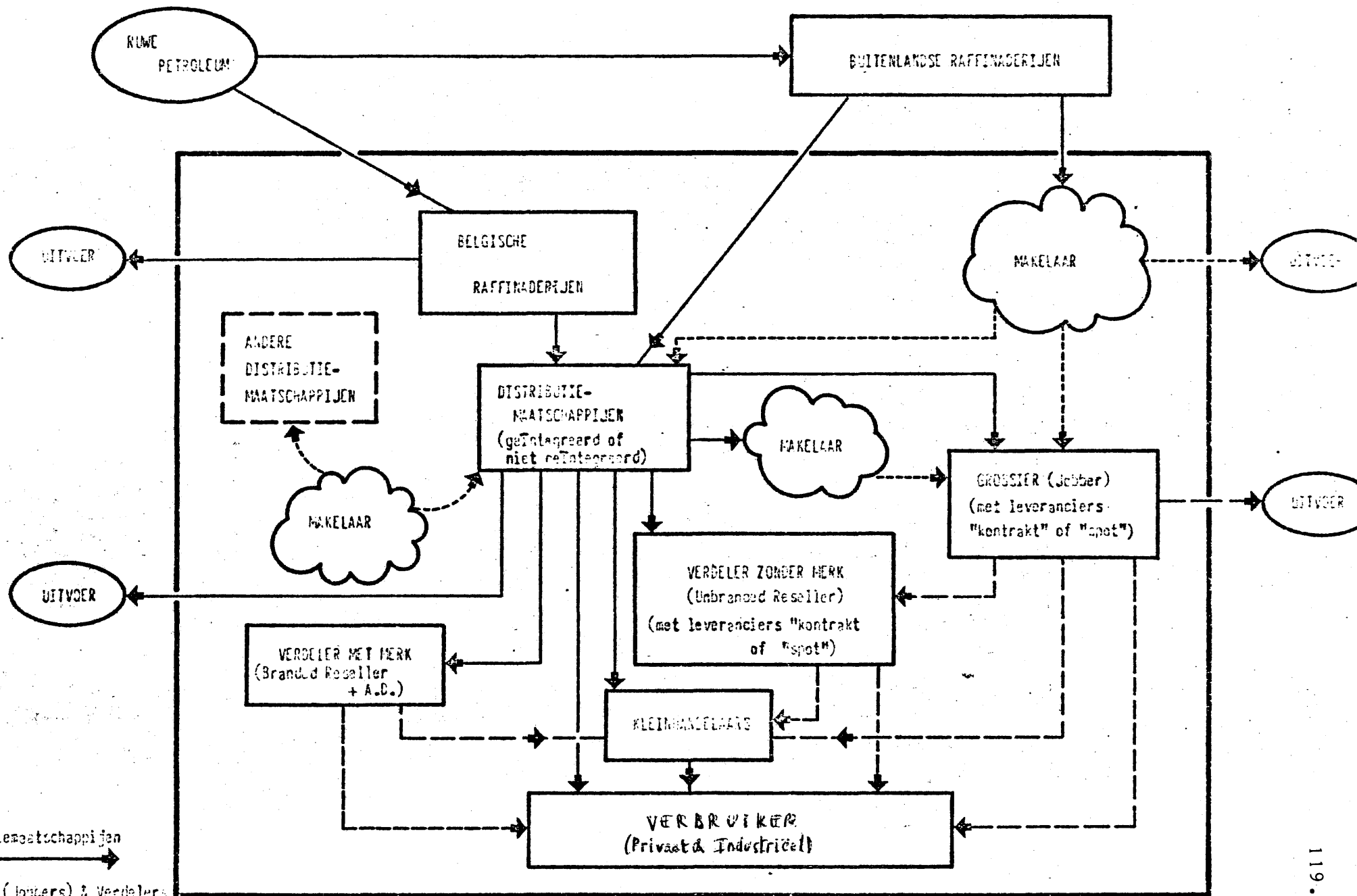
Bilan pétrolier
de la Belgique en 1977
en milliers de tonnes

Aardolie-balans
van België in 1977
in duizend ton





Verdelingschema RESIDUELE STOOKOLIËN



REFLECTING

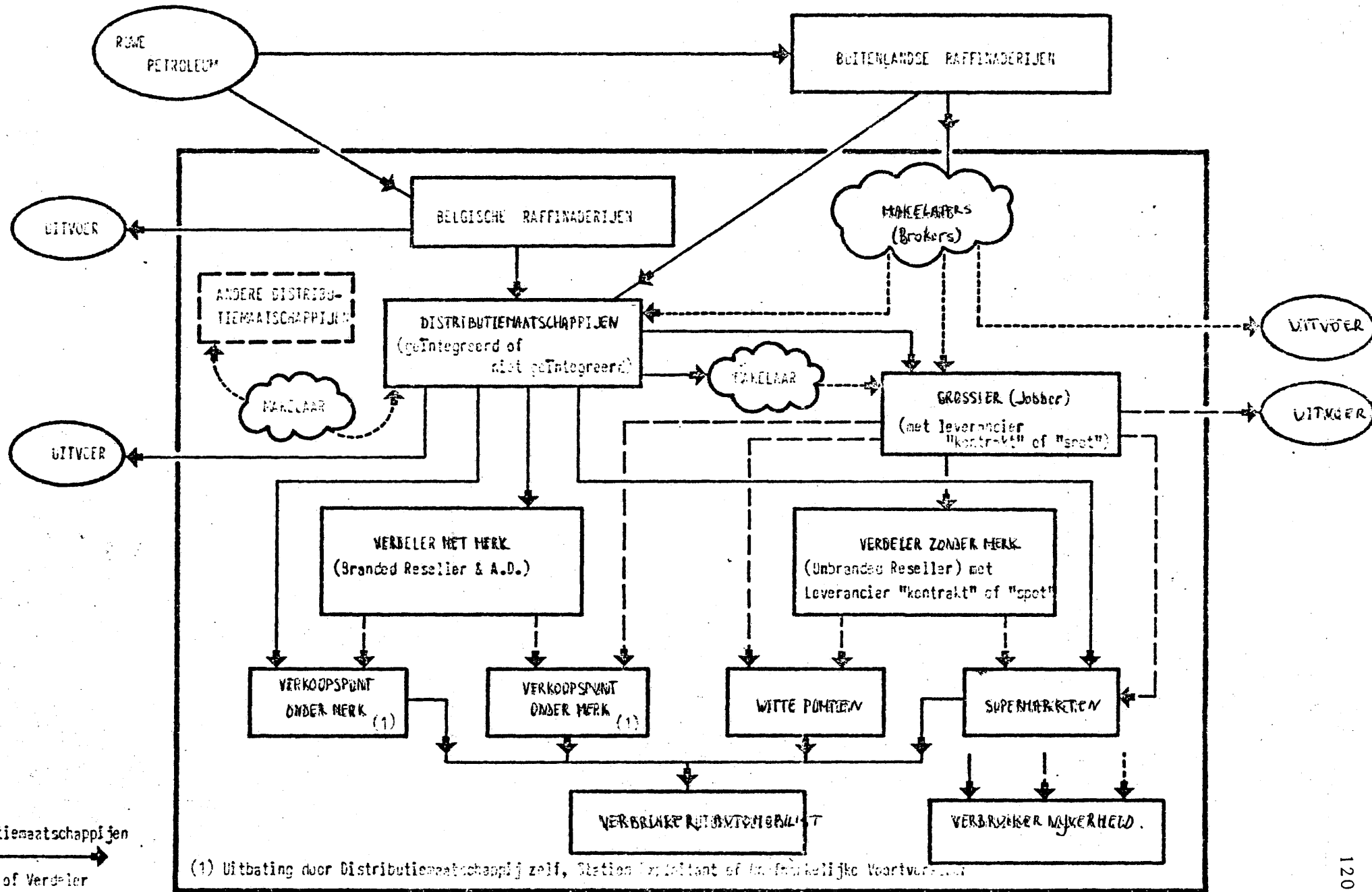
Ex Distributiematschappijen

Ex Distributors (Jobbers) & Vendebers

Ex Members (Brokers)

611

Ga, o lie Diesel
Hunting



Verdelingsschema AUTO BENZINES

Dat betekent dus ook dat de raffinagecapaciteit en produktie duidelijk niet alleen worden bepaald door bewegingen op binnenlandse markt, maar zoals blijkt uit de voorgaande grafiek, voor een aanzienlijk deel in functie staan van buitenlandse evoluties.

In deze periode zijn we eveneens getuige van belangrijke wijzigingen in het eigendomspatroon van de Belgische raffinaderijen. Albatros, tot 1971 gecontroleerd door een aantal Belgische en buitenlandse financiële groepen, wordt overgenomen door Wintershal AG, een Duitse petroleumonderneming op zijn beurt gecontroleerd door BASF AG. Later wordt Albatros nog overgenomen door een in Duitsland gevestigde niet geïntegreerde onderneming van Libanese oorsprong MABANAFT.

RBP anderzijds, tot 1963 gecontroleerd door private Belgische en Amerikaanse investeerders, werd overgenomen door een onafhankelijk Amerikaanse onderneming Signal Oil, en in 1968 doorverkocht aan Occidental Petroleum, dat eind 1978 overgaat tot de sluiting van de onderneming. Later neemt de Amerikaanse Coastal State Gas Corporation de onderneming en een deel van het vroeger tewerkgesteld personeel over.

De internationalisatie van de raffinagesector zet zich dus ook naar eigendomsstructuur, in versnelde mate voort.

Tabel. Raffinagecapaciteit naar nationaliteit

	<u>1960</u>	<u>1965</u>	<u>1978</u>
<u>Belgische belangen</u>	50%	33%	15,1%
SIBP (50% Petrol)			
RBP			
Albatros			
<u>Europese belangen</u>	26%	29%	25,1%
Albatros			
Shell			
SIBP (50% BP)			
<u>US belangen</u>	24%	38%	59,6%
Esso			
Texaco			
Chevron			
RBP			

De sterke toename van capaciteit, verbruik en produktie zijn nochtans niet gereflecteerd in een toename van de tewerkstelling.

Tabel. Tewerkstelling in de petroleumsektor - Bron N.I.S.

	Raffinaderijen		Andere diensten		Totaal	
	Bedienden	Arbeiders	Bedienden	Arbeiders	Bedienden	Arbeiders
1960					4.562	5.178
1961	817	1.566	3.881	3.575	4.698	5.141
1962	832	1.564	3.886	3.526	4.718	5.090
1963	823	1.526	3.983	3.616	4.806	5.142
1964	775	1.420	4.164	3.776	4.939	5.196
1965	789	1.383	4.265	3.641	5.054	5.024
1966	818	1.404	4.509	3.505	5.327	4.909
1967	861	1.388	4.649	3.577	5.510	4.965
1968	1.016	1.630	4.862	3.496	5.878	5.126
1969	975	1.608	4.995	3.556	5.970	5.164
1970	985	1.627	5.229	3.643	6.214	5.270
1971	1.144	1.759	5.361	3.608	6.505	5.367
1972	1.175	1.765	5.176	3.535	6.351	5.300
1973	1.192	1.750	4.905	3.417	6.097	5.167
1974	1.222	1.702	4.718	3.375	5.940	5.077
1975	1.232	1.658	4.599	3.217	5.831	4.875
1976	1.228	1.619	4.337	3.218	5.565	4.837
1977	1.237	1.660	4.252	3.011	5.489	4.671
1978	1.118	1.453	4.105	2.830	5.223	4.283

Bron: N.I.S.

Dit is verklaarbaar door de hoge graad van automotisatie, vnl. in de nieuwe of vernieuwde raffinaderijen, evenals, sinds het begin van de 70er jaren, de sterke besparingen op manpower, door het nastreven van polyvanlentie bij onderhoudsdiensten, en tenslotte moet eveneens in dit kader reeds worden verwezen naar de problematiek van het werk aan derden.

Merken we trouwens op dat de internationale petroleumcrisis, en meer bepaald het overschot aan raffinagecapaciteit, dat in Europa werd vastgesteld, ook de Belgische raffinaderijen dreigt te affecteren, en de basis vormt voor de zeer recente geruchten over de nakende afbouw en sluiting van enkele raffinaderijen.

Ook in de distributie wordt de toename van het verbruik niet gereflecteerd in een toename van de tewerkstelling. De technologische evolutie zet zich immers ook door in deze sector, waarbij o.a. moet worden vermeld de ingebruikname van pijplijnen voor afgewerkte produkten, een uitbreiding van de tonnemaat voor lichteners en de belangrijke toename van de tonnemaat van vrachtwagens.

Anderzijds stellen we de opkomst vast van verschillende onafhankelijke maatschappijen, en stelt zich in de distributiesector zeer scherp het probleem van werk aan derden.

Besluit :

Dit overzicht heeft onze aandacht gevestigd op een aantal belangrijke kenmerken van de sector op economisch vlak, die het karakter van arbeidsverhoudingen in de petroleumindustrie op bijzondere wijze kunnen bepalen.

Wat de structuurkenmerken van de petroleumindustrie betreft denken we in de eerste plaats aan de verticale integratie die deze industrie kenmerkt. Dit betekent dat de meeste ondernemingen de petroleumactiviteiten controleren van de bron tot de gebruiker en dat bijgevolg de rendabiliteit van elke productiefase niet alleen een op zichzelf staand gegeven, maar deels moet worden geïnterpreteerd en beoordeeld in functie van de andere productiefasen, die als geheel de rendabiliteit, kosten structuur en inkomstenstructuur van de onderneming bepalen. Ander belangrijk kenmerk is dat deze verticaliteit internationaal is, en dat het bovendien om een verticaliteit gaat van een eenvormig product, waarvan de productie geschiedt langs vele parallelle productielijnen. Met andere woorden, de lijnen van verticale integratie zijn veelvuldig en bijgevolg behoren interne mogelijkheden tot

substitutie van produktie, mede tengevolge van de internationale spreiding van produktieactiviteiten, de eenvormige aard van het product en de gemakkelijheid van transport, tot de mogelijkheden.

Andere belangrijke kenmerken van de industrie zijn, naast de constante stijging van de vraag, vnl. de inelasticiteit en quasi niet substitueerbaarheid van de vraag naar petroleum en het bijzonder grote belang van het petroleumproduct voor de nationale economieën en de nationale veiligheid. Daaruit volgt de constante potentialiteit of eventualiteit van een overheidsoptreden in de economische organisatie van de sector, of zeker en vast, de gewettigde bekommernis van de overheid voor het economische en sociale gebeuren in een dergelijke vitale sector.

Daarnaast moet ook worden gewezen op de hoge graad van concentratie: de sector, die vnl. is samengesteld uit reuzegrote ondernemingen. Deze worden ook gekenmerkt door een zeer hoge graad van kapitaalsintensiviteit. Dit is gereflecteerd in de lage tewerkstellingscijfers, het kleine aandeel van arbeidskost in de totale investeringskost en de hoge graad van automatisatie.

Vanuit historisch standpunt hebben we drie periodes onderscheiden. De eerste periode werd omschreven als de ontwikkelingsfase van de petroleum. Op internationaal vlak werd deze gekenmerkt door een snelle groei, internationalisatie en concentratie. Op nationaal vlak realiseerde deze groei zich eerder bescheiden. In deze eerste periode van petroleumactiviteiten zijn er in België dus vnl. enkele distributieondernemingen werkzaam, die met beperkte marketingactiviteiten, uitgevoerd door hoofdzakelijk ongeschoold personeel, een eerder marginale plaats bezetten in de Belgische energiesector. Wel is opmerkelijk dat deze sector van bij de aanvang gedomineerd wordt door internationale ondernemingen, blijkbaar echter niet rechtstreeks, vermits het management in handen bleef van de eerste Belgische eigenaars, en de internationale bindingen vnl. de vorm van kapitaalsbindingen en toelieferingscontracten aannamen.

De tweede periode werd algemeen gekarakteriseerd als de bloei-periode van de internationale petroleumindustrie, onder hegemonie van de internationale kartels. De oligopolitische positie van

de majors was gebaseerd op hun dominante positie in de raffinage en distributiesector, maar vooral op de bijna onbeperkte economische en onrechtstreekse politieke controle uitgeoefend over de verschillende bevoorradingsregio's. Ook op het nationale vlak kent de petroleumindustrie een gouden tijd. Als filialen van de grote ondernemingen hebben ze enerzijds toegang tot een grondstof, die vrijwel onbeperkt en tegen een lage prijs kan worden aangeboord in de petroleumlanden, en die anderzijds, in de expanderende naoorlogse economieën, een bijzonder snelle vraagstijging kent en zeer belangrijk wordt als energiebron. De concurrentievoorwaarden zijn van die aard dat zowel de toegang tot de grondstof als de marketing ervan beperkt blijft tot een vrij klein gezelschap van grote ondernemingen.

Er doen zich dus enorme groeimogelijkheden voor, die zich o.a. later vertalen in de snelle uitbreiding van de toenmalige actieve petroleumondernemingen, in het bijzonder op het vlak van de raffinage, waar de produktiecapaciteit in een periode van 12 jaar verviervoudigd. Dit heeft dus ook een weerslag op de tewerkstelling. Het niveau van tewerkstelling in de Belgische petroleumindustrie neemt gevoelig toe, weliswaar niet in evenredigheid met de groei op andere terreinen. De kwaliteit van de tewerkstelling wordt eveneens beïnvloedt. Dit is vnl. een gevolg van de toenemende raffinageaktiviteit in België, waardoor de petroleumsector een sector wordt met hoofdzakelijk geschoold personeel. De belangrijkste omwentelingen in de petroleumindustrie hebben zich voorgedaan gedurende de laatste periode. Belangrijke politieke en economische gebeurtenissen, zoals de opkomst van de onafhankelijke oliemaatschappijen, ontstaan van de OPEC, en toenemende overheidsinterventie schudden de traditionele organisatie van de petroleummarkt dooreen.

Deze factoren, evenals de internationale economische crisis die zich aftekent sinds 1973, hebben een sterke weerslag gehad op de petroleumindustrie. De kostenstructuur van de exploratie en de produktie in de bevoorradingsregio's werd verzwaard en politieke factoren reduceerden de vroeger gunstige winstperspectieven in de upstream. In de petroleumconsumerende landen (de downstream) worden de concurrentievoorwaarden eveneens aanzienlijk gewijzigd en deed zich een stabilisatie voor van de vraag. Deze elementen

lijken het einde te markeren van de hegemonie van de "majors", confronteerden trouwens de volledige petroleumindustrie met aanzienlijke problemen, en lijken trouwens voor vele ondernemingen een verdere stimulans tot diversifiëring van hun activiteiten. Logischerwijze hebben voormelde internationale evenementen ook de Belgische petroleumindustrie beïnvloedt. Voor de crisis stellen we dus nog een sterke expansie vast van de raffinagecapaciteit in België en van de consumptie van petroleumprodukten. De omstandigheden waaronder de Belgische petroleumindustrie functioneert zijn desalniettemin gewijzigd. In de distributiesector begint zich een scherpe concurrentiestrijd af te spelen tussen de verschillende ondernemingen, en in de raffinagesector leiden de hogere investeringsbedragen en de verdere internationalisatie van petroleumactiviteiten tot een nauwere inschakeling van de Belgische onderneming in hun respectievelijke moedermaatschappijen.

Het is echter vooral sinds 1975 dat de economische crisis ook in deze sector voelbaar wordt. Dit blijkt uit de zeer lage capaciteitsbenutting in de raffinaderijen, de verhevigde concurrentieslag tussen de distributieondernemingen en de toenemende financiële moeilijkheden van de ondernemingen.

De tewerkstelling, die reeds vóór de crisis stabiel bleef en zelfs licht daalde, blijkt later in ernstig gevaar wanneer een raffinaderij wordt gesloten en geruchten over verdere sluitingen in de raffinagesector hardnekkig blijven de ronde doen.

§2. De technologie in de petroleumindustrie.

Niet alleen Dunlop (1), maar ook Sayles (2), Woodward (3) en Child (4) benadrukken het belang van de technologische context voc

-
- (1) Dunlop, J., o.c.,
 - (2) Sayles, L., The behavior of industrial work groups, prediction and control, New York, Wiley, 1963, p.55.
 - (3) Woodward, J., Industrial organization, theory and practice, London, Oxford, UP, 1965; Woodward, J., (ed.) Industrial organization, behaviour and control, London, Oxford, UP, 1970.
 - (4) Child, J., Business enterprise in modern industrial society, Collier MacMillan, London, 1969; Child, J., Technical progress in Barret, B., et al., o.c., p.144-156 en verwijzingen; Stettner, L., The impact of advanced technology on industrial relations, in Barret, B., et al., o.c., p. 163-170.

arbeidsverhoudingen. Een korte bespreking van de technologische kenmerken van de petroleumindustrie, en de wijze waarop het productieproces verloopt, mag bijgevolg niet ontbreken bij een overzicht van de verschillende environmentele variabelen binnen de welke arbeidsverhoudingen zich realiseren. We willen hierbij aandacht besteden aan enerzijds de raffinage, anderzijds de distributie aan verbruiker, de twee deelactiviteiten die in België worden uitgevoerd.

Herinneren we eraan dat beide deelactiviteiten zich op het einde van de zogenaamde petroleumstroom bevinden, respectievelijk na de exploratie, de produktie of winning van ruwe olie, en het vervoer, allen activiteiten die buiten België worden uitgeoefend tengevolge van de afwezigheid van petroleumlagen in België.

1. De raffinage

Een petroleumraffinaderij bestaat vnl. uit fabricage installaties en stockagereservoirs, met daarnaast hulpeenheden voor de produktie van energie en het onderhoud van de installaties. Meestal zijn ze neergeplant in nieuwe industrieterreinen in de nabijheid van belangrijke waterwegen; opvallend is de bijzonder grote oppervlakte die het totale complex inneemt en dat meestal verschillende hectaren beslaat. De globale activiteit van een raffinaderij bestaat erin ruwe petroleum om te vormen tot verbruikbare derivaten. Aardolie, zoals ze uit de grond komt, is immers geen welbepaalde stof, maar een mengsel van verschillende produkten, waarvan de samenstelling bovendien varieert naargelang de herkomst van de ruwe olie.

a) Het productieproces

Alhoewel het productieproces in concreto per onderneming bepaalde verschillen vertoont, kan de raffinageactiviteit algemeen als volgt worden omschreven.

De ruwe olie wordt vanuit de tankers in de opslagtanks voor ruwe olie gepompt. Van daaruit gaat de ruwe olie naar de distillatie eenheid, waar zij een distillatieproces ondergaat; de verhitte olie wordt in een fraktioneerkolom gestuwd waardoor de verschil-

lende bestanddelen naarmate hun vluchtigheidsgraad worden gescheiden, uiteindelijk resulteren in een gamma produkten, gaande van zware residu's (asfalt, bitumen) tot gassen. Daar de thermische distillatie echter een te gering percentage kwaliteitsprodukten oplevert, worden de zwaardere bestanddelen naar de katalytische kraakinstallatie afgevoerd waar zij, door middel van een katalysator worden "gekraakt", dwz. het molekuulgewicht wordt gereduceerd, zodat opnieuw een hoeveelheid lichtere produkten wordt gevormd. De reforming heeft tot doel een aantal produkten (benzine) een hoger octaangehalte te verlenen, wat dan verder gebeurt door de koolwaterstoffen structuurwijzigingen te doen ondergaan.

Naast deze hoofdbewerkingen moeten nog een aantal bijkomende of tussenbewerkingen worden vermeld, zoals de powerforming (een verder opdrijven van het octaangetal), de polymerisatie (het produceren van benzine uit gassen), de ontzwaveling van bepaalde produkten enz.

De afgewerkte produkten worden in opslagtanks gestockeerd van waaruit ze per schip, trein of vrachtwegen naar de gebruiker worden vervoerd (de distributie).

Enkele factoren eigen aan het produktieproces moeten speciaal worden benadrukt : de complexiteit van het produktie apparaat en het produktieproces, en de hoge graad van automatisatie. Dit houdt in dat alle produktieverrichtingen door de machine dienen te worden verricht en direkte menselijke tussenkomst in de produktie onmogelijk en niet bestaande is.

Eveneens moet worden opgemerkt dat de produktie continu verloopt, zowel in functie van economische als technische noodwendigheden. Specifiek bedoelen we de bijzonder hoge kapitaalsinvesteringen in machines, en technische aspecten, die vereisen dat bestendig hoge temperaturen worden behouden. Een niet gepland stilleggen van de raffinaderij is bijgevolg een bijzonder dure operatie - waarvan de kost tientallen miljoenen bedraagt en die bovendien een aantal gevaren voor veiligheid met zich meebrengt.

Vermelden we eveneens dat sommige raffinaderijen een "bottling plant" hebben waar metalen flessen worden gevuld met vloeibaar gas. Het produktieproces verschilt aanzienlijk van de rest van

de raffinaderij, en is vnl. gemecaniseerd, waarbij dus vrij veel handenarbeid blijft bestaan.

b) De arbeid in de petroleumraffinaderijen

De arbeidstaak in de produktieafdelingen van de raffinaderijen bestaat vnl. uit toezichtsarbeid. Deze bestaat uit de controle en eventueel regeling van het produktieproces en het produktieapparaat. Het proces wordt gecontroleerd via grote controleborden die in de controlekamer staan opgesteld, en waarop alle bewerkingen die het produkt ondergaat en alle standen van het produktieapparaat werden aangeduid. Afwijkingen t.o.v. de voorafbepaalde normen worden gewoonlijk door de feedback informatie gecorrigeerd.

Eveneens moeten we opmerken dat er de controlekamers niet gecentraliseerd zijn voor de hele raffinaderij, maar gedecentraliseerd zijn per eenheid, waardoor de arbeid vaak plaatsvindt in fysisch vrij geïsoleerde omstandigheden.

De toezichtarbeid eist een degelijke kennis van het productieproces en produktieapparaat, vermits vrij regelmatig controle en eventueel bijschakeling van de automatische werking moet worden uitgevoerd. Toch is de automatisatie in deze sector bijzonder snel geweest, met als resultaat dat een volledige eenheid nu wordt bediend door een ploeg van 4 mensen.

Alhoewel de exacte titulatuur en taakinhoud verschilt per bedrijf, onderscheidt men normaal in de produktie volgende functies : operator, (meestergast superviseert de eenheid), hulpoperator (ter controle van het produktieapparaat buiten de controlekamer), control boardman (kontrole van het kontrolebord) en stoker pompist ter supervisie van ovens en pompen.

Een tweede zeer belangrijke funktie in de raffinaderijen is de onderhoudsdienst. De installaties moeten immers permanent in een goede staat verkeren en het mogelijk maken de produktie continu aan de gang te houden.

Hiertoe beschikken alle raffinaderijen over een zeer uitgebreide onderhoudsdienst, met een personeel dat vaak hoger ligt dan het totale produktiepersoneel. Hun taak bestaat in het normale onderhoud van de raffinaderijen, te onderscheiden van het "grote

onderhoud of de jaarlijkse shutdown, waarbij de hele raffinaderij wordt stilgelegd en waarbij, met de hulp van contractors of niet tot het vaste personeel van de onderneming behorende vaklui, een jaarlijkse volledige onderhoudsbeurt of roundabout de raffinaderij wordt uitgevoerd.

De normale onderhoudsdienst, zoals dus reeds gezegd, wordt uitgevoerd door gespecialiseerd personeel van de onderneming : lassers, draaiers, frezers, pijpfitters, metsers, schrijnwerkers, enz. Hun taak is vaak technisch zeer gespecialiseerd, te vergelijken met craft werk of maatwerk in de metaalondernemingen, en wordt uitgevoerd in de centrale werkplaats.

Ook hier heeft de technologische vooruitgang vernieuwde eisen meegebracht, m.n. een constante aanpassing van de onderhoudsarbeiders aan de gevoerde technieken op ondernemingsvlak zoals nieuwe controletoeestellen, pompen, enz.

Eveneens wordt gepoogd, in het kader van budgetaire beperkingen, de parcellisatie van de taken van de onderhoudsdienst - die bestond in het kader van de traditie van de "craftsmen" - in te perken door een streven naar polyvalentie. Hierbij worden onderhoudsmensen aangemoedigd tot het aanleren van meerdere technische bekwaamheden, waardoor een onderbenutting wordt verhinderd. Het is o.a. t.a.v. deze activiteiten dat zich het probleem stelt van werk aan derden.

Op zeer beperkte schaal wordt nog laag geschoolde arbeid in raffinaderijen, m.n. in de reeds vermelde bottling plant, en bij het laden en lassen van afgewerkte produktie o.a. van het aan- en loskoppelen van slangen, enz.

Buiten de superviserende taken in de produktie en onderhoud is er op elke raffinaderij nog een omvangrijk bediendenbestand werkzaam in de administratie en laboratoria, waar permanente steekproeven worden uitgevoerd t.a.v. de kwaliteit van de produkten.

2. De distributie

In deze paragraaf zullen we kort het stadium in de petroleumactiviteit beschrijven dat er vnl. in bestaat afgewerkte produkten te leveren aan de verbruiker.

Ter verduidelijking zullen we vooreerst een kort overzicht geven van de verschillende submarkten in petroleumprodukten.

In de eerste plaats benzine (16% van het intern verbruik). Deze wordt verkocht door garages, enz. waarvan het personeel meestal of zelfstandig is, of als gerant, het statuut van zelfstandige heeft; deze personeelsleden maken bijgevolg geen deel van het personeel der petroleumondernemingen en zal dus niet worden bestudeerd.

De belangrijkste submarkt wordt gevormd door de sector "combustibles", totaal 69% van het binnenlands verbruik. Ongeveer 50% hiervan wordt gevormd door de sector huisbrandstof, een subsector die eveneens vnl. in handen is van onafhankelijke verdelers. De sector zware fuelolie daarentegen wordt bijna volledig beheerst door de grote maatschappijen, evenals de eerder onbelangrijke deelmarkten GLP en oliën.

Uit deze bemerkingen volgt dus dat de distributieactiviteiten van de grote maatschappijen vooral bestaat in, wat betreft benzine, het vervoer van benzine naar de pompen; wat betreft huisbrandolie, het vervoer van olie naar de onafhankelijke verdelers. Rechtstreekse verkoopsactiviteiten aan verbruiker worden dus vnl. uitgevoerd in de sector zware fuel. Het gaat echter ook in deze sector niet om detailverkoop, maar eerder om groothandel, t.g.v. het beperkt aantal klanten, nl. vnl. de industrie.

Nu de structuur van de distributie duidelijker is afgelijnd wordt de inhoud van de taken in de distributie duidelijker.

Deze omvatten dus enerzijds vnl. de promotie van verkoop, uitgevoerd door een omvangrijk bestand van bedienden en handelsvertegenwoordigers; anderzijds het vervoer van afgewerkte produkten, eerst naar depots, gelegen nabij de grote steden, en vandaar naar de verkooppunten.

Gebruikte vervoermiddelen zijn, in volgorde van belangrijkheid, spoor, vrachtwagen, lichter en pijplijn voor afgewerkte produkten.

Deze subsector is duidelijk de meest arbeidsintensieve in het geheel van petroleumactiviteiten, met een tewerkstelling van meer dan 50% van de totale tewerkstelling in de sector. Het is dus ook vnl. dank zij de ligging van de depots, dat de tewerkstelling ondanks de concentratie in het Antwerpse, een bepaalde regionale spreiding kent.

Vermits het hier gaat om arbeid die zonder veel problemen kan worden uitbesteed aan transportmaatschappijen, stelt zich in deze subsector het probleem van het werk aan derden het scherpst. De technologische evolutie heeft ook in deze sector een bepaalde impact, zij het wel in mindere mate : de bouw van grote vrachtwagens en grotere lichters en vrij recent de bouw van pijplijnen voor afgewerkte produkten.

§3. De overheid en de petroleumsector.

In deze paragraaf zullen we nog kort de tussenkomst van de overheid in de economische organisatie van de sector bespreken ten einde als dusdanig de schets van het environmentele kader van arbeidsverhoudingen - de economische context, de technologische context en de "politieke" context - te vervolledigen.

Zoals gesteld is ook deze bespreking voornamelijk gericht op het aanbrengen van verklaringsfactoren ten aanzien van het verloop van arbeidsverhoudingen. Het komt ons inderdaad voor dat de impact van de overheid op economisch terrein - anticipeerbaar in een strategisch belangrijke sector als de petroleumnijverheid - onrechtstreeks het verloop van arbeidsverhoudingen kan beïnvloeden. Er moet inderdaad rekening mee worden gehouden dat de overheid haar potentiële of effectieve interventiemogelijkheden op economisch terrein onrechtstreeks kan gebruiken of dreigen te gebruiken, ofwel tot ondersteuning van overheidsinitiatieven inzake arbeidsverhoudingen in de sector (1), ofwel tot onrechtstreekse of rechtstreekse beïnvloeding van de onderhandelingshouding van een van beide sociale partners.

Het is duidelijk dat een eventueel bewijs van deze hypothese een uitvoerige studie vereist van de drievoudige verhouding sociale actoren - overheid - petroleummaatschappijen, die, los van het gebrek aan openbaarheid van de subtiliteiten van dergelijke verhoudingen, de noodwendigheden van dit onderzoek overschrijdt. Onze bedoeling in deze korte schets is dus vnl. de

(1) Hierbij denken we vnl. aan de tussenkomsten en voorstellen van sociale bemiddelaars en Ministers van Arbeid n.a.v. collectief overleg.

band te duiden tussen de macro-sfeer van economische verhoudingen overheid - petroleumsector en de sfeer van arbeidsverhoudingen tussen vakbonden en petroleumfederatie, en deze later te hanteren als achtergrond en verklaringsfactor. Hierbij geldt als basis-premissie ^{het} feit dat in de Belgische arbeidsverhoudingen een complex relatiepatroon bestaat tussen vakbonden - politieke partijen - werkgevers - overheid (1).

Dit vereist dus een meer duidelijke schets van de impact van de overheid op de economische organisatie van de sector.

Deze situeert zich op verschillende terreinen, maar wordt in de eerste plaats, vanuit historisch perspectief, gekenmerkt door een toenemende graad van overheidinterventie.

Jarenlang immers is er nauwelijks sprake geweest van enige overheidsinterventie in de economische organisatie van de sector.

De belangrijkste bekommernis van de overheid was vnl. de omvang van de fiskale opbrengsten verbonden aan het verbruik van petroleumprodukten. Daarnaast bestond een beperkte wetgeving inzake onderzoek en produktie van nieuwe aardolie (2), inzake vervoer van petroleumprodukten door middel van leidingen (3) en reglementeringen inzake preventie en bestrijding van luchtbezoedeling (4), allen van vrij marginale betekenis. Dezelfde vaststelling gold trouwens voor de beperkte maatregelen op het vlak van het bevoorradingsbeleid (5).

Op het terrein van het prijsbeleid anderzijds kon worden opgemerkt dat de vaststelling van petroleum prijzen zich volledig afspeelde buiten het normale reglementaire kader : tot eind 1971 was de prijsvorming van de benzine gebaseerd op het stelsel van de structuurprijzen, d.i. een maximumprijs waarboven de petroleummaatschappijen niet mogen verkopen. Deze structuurprijs werd opgemaakt in rechtstreeks overleg tussen de petroleumsector en het Ministerie van Economische Zaken, langs officiële akkoorden, waarbij noch de vroegere Prijzencommissie (6), noch de latere

-
- (1) Blanpain, R., De Belgische arbeidsverhoudingen : een momentopname van tripartisme in perspectief in Blanpain, R., e.a. 30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen, Kluwer, Deventer, 1977, p.69-8
Lorwin, V., Labor Unions and Political Parties in Belgium, Industrial and Labor Relations Review, Jan. 1975, n°2, p.243-
- (2) Besluitwet n°83 van 28.11.1939, B.S., 8.12.1939; K.B. 7.4.195 B.S., 10-11 april 1953; Wet 13.6.1969, B.S., 18.10.1969.
- (3) Wet van 12.4.1965, B.S., 7.5.1965; K.B. van 15.6.1967, B.S., 22.6.1967.
- (4) Wet van 28.12.1964, B.S., ; K.B. van 26.3.1971, B.S.

Commissie tot regeling der Prijzen (1), werd betrokken (2). Dit resulteerde in een vrij grote ondoorzichtigheid inzake prijsvorming door de internationale maatschappijen (3). Ook op het terrein van het industrieel beleid of eventueel rechtstreeks overheidsinitiatief moet het gebrek aan enige aktiviteit tot het begin van de jaren '70 worden vastgesteld. Op het institutionele vlak tenslotte stellen we eveneens in de sector de afwezigheid vast van enige bijzondere controlerende overheidsorganen, situatie die eveneens vrij sterk contrasteert met de situatie in andere energiesectoren zoals gas, electriciteit en steenkool (4).

Keerpunt in deze historische afwezigheid van de overheid in de economische organisatie situeert zich rond het begin van de jaren 70 en valt samen met een groeiende vraagstelling rond de autonomie van een dergelijke vitale sector en wordt later in de hand gewerkt door de petroleumcrisis en de daaruit voortvloeiende problemen.

Een groeiende overheidsinmenging in het economische beleid van de sector kon dus worden vastgesteld op verschillende terreinen. Wat het prijsbeleid betreft is een belangrijke evolutie waar te nemen in de richting van pogingen tot sterkere overheidsimpact op het prijsbeleid en meer bepaald de prijzenstructuur en de doorzichtigheid ervan.

Deze evolutie werd ingezet eind 1971, naar aanleiding van een aanvraag van de federatie tot wijziging van de prijsstructuur en basering van de prijs op meerdere basiskwoteringen. Toenemende

-
- ./..8.5.1971; K.B. van 13.12.1966, B.S., 14.2.1967; K.B. van 27.5.1968, B.S., 13.7.1968; K.B. van 26.7.1971, B.S., 5.8.1971
- (5) Maatregelen in uitvoering van de aanbeveling van de raad van de EOES van 14.5.1957: m.n. K.B. van 14.11.1959; M.B. van 23.12.1959, M.B. van 23.3.1960 en 30.12.1960; M.B. van 17.2.1961.
- (6) K.B. 16.2.1951, B.S., 18.2.1951.
- (1) Ingesteld bij K.B. 3.6.1969, B.S., 30.7.1969.
- (2) Inzake prijsvorming in de petroleumsector, zie Bourhoignie, T La réglementation des prix en Belgique, UCL, Faculté de Droit p.45-46; Schrans, G., Economie op zoek naar recht, SUW, Antwerpen, 1973, p.9-25; De Vroede, P., Prijsregeling, A.P.R. 1976, n°329, ev.; De Vroede, P., Handboek van Belgische economisch recht, Kluwer, Antwerpen, 1978; CRISP, Le secteur pétrolier en Belgique, C.H. n°640 van 5.4.1974, p.7-10;

onenigheid tussen de regering, inmiddels negatief geadviseerd door de commissie tot regeling der prijzen - en de petroleumfederatie (vnl. ten aanzien van de doorzichtigheid van de prijsstructuur), leidt tot achtereenvolgende blokkering van de benzinestructuurprijs op het oude niveau, en later tot een open conflict wanneer de regeringsmaatregel tot heffing van bijkomende accijnzen en verdere daling van de verkoopprijs tot gevolg heeft. Deze en andere perikelen (1), die weliswaar niet onverdeeld hebben geresulteerd in een sterkere overheidsimpact op de petroleum prijzen en de prijsstructuur, betekenen echter alleszins het einde van de voorheen toegepaste vrij mysterieuze prijszettingsmechanismen. In die zin betekenen ze een breuk in de tot dan toe vrij harmonieuze verhoudingen tussen de overheid en de petroleumsector en vormen ze de aanzet tot meer gerichte overheids pogingen om een impact op het prijsbeleid te verwezenlijken. Bij K.B. van 27.9.1972 (2) werd een consultatieve commissie van advies inzake petroleum opgericht, met o.a. opdrachten inzake de bevoorrading en de prijsstructuren, waarvan de werkzaamheden echter worden stopgezet na moeilijkheden over de definiëring van de werkelijke prijs der petroleumprodukten (3). Deze commissie wordt vervangen door het overleg- en controlecomité voor de petroleum (4), waaraan eveneens nieuwe bevoegheden werden toegewezen inzake prijzen. Art.2 van vermeld K.B. gelast het comité met de studie van ieder vraagstuk inzake de prijsvaststelling der petroleumprodukten inbegrepen de herziening van de prijsstructuur met uitsluiting van elk ander orgaan.

Dit overleg- en controlecomité bewerkstelligde het eerste programma-akkoord tussen de regering en de petroleumfederatie inzake

./...Andersen, R., La regulation des prix en droit belge, 1977.

- (3) Zie M.B. 8.10.1959, B.S., ; art.3 en 5bis; Schrans G., o.c. p.13.
- (4) Zie Neels, L., Het constitutioneel model van de economische beleidsvorming, proefschrift Faculteit Rechten, K.U.L., 1979, p.184-192.
- (1) Voor een volledig overzicht van de bijzonder ingewikkelde materie inzake petroleum prijzen en een chronologie van de gebeurtenissen, zie Schrans, G., o.c., Bourgoignie, T., o.c.; CRISP, o.c.
- (2) K.B. 27.9.1972, B.S., 30.9.1972; Zie ook Neels, L., o.c., 197 p.140.
- (3) Neels, L., Het overleg- en controlecomité voor de petroleum, SEW, 1974, p.432.
- (4) K.B. 8.4.1974, B.S., 10.4.1974. Aan de samenstelling en werking zal zo dadelijk aandacht worden besteed.

nieuwe maximumprijzen voor de petroleumprodukten (1), vernieuwd op 30 juli 1976 en in juli 1979.

Vermeldenswaardig zijn vooral de duidelijker omschreven bevoegdheden van het comité, die, in de lijn van het overheidsbeleid inzake doorzichtigheid van de prijsstructuur (2), omvangrijker werden (3). Zo is het comité bevoegd om voor de ondernemingen alle inlichtingen te verkrijgen in verband met zijn opdracht en kan het zelfs - echter slechts bij eenparigheid - revisoren aanwijzen tot het opnemen van inlichtingen in de ondernemingen (4)

Wat het bevoorradingsbeleid betreft, stellen we eveneens een toenemende overheidsinterventie vast, vanuit een toenemende bezorgdheid ten aanzien van de exclusieve afhankelijkheid van nationale energiebevoorrading langs private internationale maatschappijen, en vanuit de wens langs overheidstussenkomst een regelmatige en constante bevoorrading van alle petroleumverdelers te realiseren. Verschillende initiatieven werden op dit terrein genomen, deels naar de petroleumsector toe, waarbij verplichtingen werden opgelegd tot het aanhouden van strategische voorraden met het oog op het scheppen van veiligheidsmarges ingeval van onderbreking van bevoorrading. (5)

Vrij recent werden ook rechtstreekse overheidsinitiatieven voorzien met het oog op het veilig stellen van de bevoorrading : enerzijds het aanvaarden van rechtstreeks onderhandelingen tussen de Belgische overheid en petroleumproducerende landen (6),

-
- (1) Daterend van 24.7.1974 in toepassing van art.1 van de wet van 23.12.1969 (B.S.,) ter aanvulling van de wet van 22.1.1945 (B.S., 11.2.1945). Zie o.a. Eeckman, P., De programma-overeenkomsten, SEW, 1971, p.6 en De Vroede, P., o.c.; voor de inhoud, zie Overleg- en controlecomité voor de petroleum, jaarverslag 1976, p. 21-28.
 - (2) Zie Ministerie van Economische Zaken, Elementen voor een nieuw energiebeleid, 1979; p.201; Ministerie van Economische Zaken, Nota over het energiebeleid, 1979, p.26.
 - (3) Art.3, K.B. 8.4.1974, B.S., 10.4.1974.
 - (4) Terzake stelt Neels, L., SEW, o.c., "om het dus mogelijk te maken dat het comité inlichtingen bij ondernemingen opneemt moeten die ondernemingen akkoord gaan met de aanduiding van revisoren die de enigen zijn die de inlichtingen kunnen opnemen. Uiteindelijk berust de informatie dus nog heel op de goodwill van de te controleren ondernemingen."
 - (5) In uitvoering van de richtlijn 68/414, het K.B. van 11.10.19 (verplichting tot aanhouden van reserve gelijk aan 65 da. verbruik), uitgebreid bij K.B. van 1.6.1976 in uitvoering van richtlijn 72/425 van 19.12.1972 en uitzonderingsmaatregelen

anderzijds langs de nieuwe mogelijkheid aan de overheid geboden tot rechtstreekse oprichting van een openbare maatschappij voor aankoop en stockering van aardolieprodukten. (1)

Inzake industrieel beleid, herstructurering en economische planning in de sector blijven overheidsinitiatieven grotendeels achterwege. Het witboek van de regering is bijzonder onduidelijk ten aanzien van de concrete te ondernemen stappen en verwijst dienaangaande vnl. naar de maatregelen te nemen op communautair vlak. In dit verband moet dus wel worden gewezen naar de initiatieven op institutioneel vlak, waar aan m.n. het overleg- en controlecomité voor de petroleum, een aantal opdrachten (2) werden toegewezen zoals

- a) te zoeken naar oplossingen voor de problemen inzake produktie, bevoorrading, invoer, verdeling, vervoer, opslaan van voorraden, verhandeling en valorisatie van de petroleum en van de petroleumprodukten onder om het even welke vorm;
- b) de programma's, alsmede de investerings- en exploitatievooruitzichten van de ondernemingen uit de petroleum- en petroleumproduktennijverheid te onderzoeken en zich hierover uit te spreken, door middel van adviezen of aanbevelingen, ongeacht of deze ondernemingen een privé- of overheidsstatuut bezitten; het onderzoek van de vraagstukken inzake exploitatie behelst het onderzoek van de exploitatierekeningen. Het onderzoek van de investeringsplannen behelst de mogelijkheid van aanbeveling betreffende de Rijkshulp en de openbare kredieten.
- c) alle vraagstukken inzake de structuur van de petroleumnijverheid en de nijverheid van de petroleumprodukten in alle stadia, evenals van de petroleumderivatennijverheid te onderzoeken en zich hierover uit te spreken door middel van adviezen of aanbevelingen.
- d) daaromtrent of nopens elk vraagstuk dat voor de petroleumnijverheid, hetzij een algemeen belang, hetzij een voor aanverwante bedrijfstakken gemeenschappelijk belang vertoont, alle nuttige adviezen en aanbevelingen uit te brengen voor de openbare besturen en de betrokken ondernemingen.

Tot uitvoering van zijn opdrachten beschikt het comité vnl. over een informatiebevoegdheid m.n. het recht om van ondernemingen

./..n.a.v. petroleumcrisis eind '73, begin '74, zie Neels, L., SEW, o.c.

(6) Ministerie van Economische Zaken, Elementen voor een nieuw energiebeleid, p.197.

(1) Op basis van art.6, wet 5.8.1978, B.S.,
Zie verder De Clercq, G., R.W., 1978-1979, p.1128-1129.

(2) Buiten de reeds vermelde inzake prijsvaststelling, art.2, K.B. 8.4.1974.

nuttige inlichtingen in verband met zijn opdracht te verkrijgen; bij eenparigheid zal een beroep kunnen worden gedaan op revisoren of deskundigen die inlichtingen bij ondernemingen opnemen (art. 3, K.B. 8.4.1974). Zoals Neels terecht opmerkte is de vereiste van eenparigheid in casu een belangrijke hinderpaal t.a.v. de rechtstreekse uitoefening van zijn informatiebevoegdheden (1). Hij besluit dan ook "Dergelijke bevoegdheidsomschrijving wettigt naar mijn gevoel niet de benaming controlecomité en reduceert de mogelijkheden ervan vrijwel tot die van de oudere consultatieve commissie; ze staat ook niet in verhouding tot de dreigende verklaringen van de Minister van Economische Zaken"(2). Ondanks de duidelijke bedoeling dus van zowel vakorganisaties als regerings respectievelijk de consultatieve commissie en, na haar mislukking, het nieuw opgerichte overleg- en controlecomité van de petroleum om te bouwen tot een instrument van overheidscontrole op de structuur van de sector, werden weinig resultaten geboekt.(3) De pogingen tot rechtstreekse uitbouw van industrieel overheidsinitiatief in de sector, het beruchte Ibramcoproject, kwam eveneens vroegtijdig tot een einde tengevolge van politieke, communautaire en andere verwikkelingen (4).

Dit kort en onvolledig overzicht maakt alleszins duidelijk dat de aktuele impact van de overheid nog steeds relatief beperkt is. Er is wel een trend vast te stellen naar toenemende interventies, die in beperkte mate de overheid een basis tot inmenging in de economische organisatie van de sector bieden, wat als dusdanig een belangrijk achtergrondgegeven vormt voor het verloop van arbeidsverhoudingen.

(1) Zie vorige blz.

(2) Neels, L., SEW, o.c., p.434.

(3) Dit blijkt eveneens uit de jaarverslagen van het overleg- en controlecomité, waaruit blijkt dat de voornaamste activiteiten zich tot op heden vnl. richtten naar problemen inzake prijsvaststelling en prijzenstructuur.

(4) Neels, L., SEW, o.c., p.428-429; De Vroede, P., SEW, n°1, p.9-10; CRISP, Chronologie de l'affaire Ibramco, in "l'entreprise publique en Belgique", Courrier Hebdomadaire, n°630, 25.1.1974, p.22-29.

Relatief nochtans blijven actuele interventiemogelijkheden beneden de potentialiteit van overheidsoptreden, zoals deze kon worden geanticipeerd in een dergelijk vitale sector.

In vergelijking inderdaad met de ons omringende landen blijft de rol van de overheid relatief beperkt (1), vnl. in het licht van het ontbreken van enig rechtstreeks industrieel overheidsinitiatie waardoor fundamenteel de verwezenlijking van vitale doelstellingen gecontroleerd blijft door private maatschappijen. Deze kloof tussen de potentialiteit en de aktualiteit van overheidsinterventie in de petroleum kan trouwens eveneens worden vastgesteld in vergelijking met de overheidsrol in andere energiesectoren, en in het licht van de sterke drukking - vanuit syndikale en socialistische milieus - tot uitbreiding van zijn interventie (2).

Uit deze schets van de verschillende aspecten van de overheidsinterventie m.n. historisch, de tendens tot sterkere overheidsinterventie; actueel, de beperkte middelen tot overheidsinterventie; potentieel, de druk en de mogelijkheid tot ingrijpender inmenging, volgt ons inziens de voor de studie van arbeidsverhoudingen belangrijke vaststelling dat meer dan in andere sectoren arbeidsverhoudingen in de petroleumsector zich realiseren in de schaduw van een bewegend spanningsveld overheid - ondernemingen. Dit betekent dat in het licht van het complexe karakter van verhoudingen in België, tussen politieke, economische en sociale

-
- (1) Voor een overzicht van het overheidsbeleid, o.a. vrij verregaand in Frankrijk en Italië, zie : Commissie van de Europese Gemeenschappen, Rapport van de Commissie over het gedrag van de aardolieondernemingen in de gemeenschap in de periode van oktober 1973 tot maart 1974, Serie concurrentie, Harmonisatie van wetgeving, n°26, Brussel, december 1975, p.49-52.
 - (2) Voor standpunten van de sociale partners (vakorganisaties) inzake petroleumbeleid zie o.a. A.C.V., Verslag Commissie Energie, Overzicht van de door de Raad van het A.C.V. op 29.1.1974 aangenomen voorstellen, (stencil), p.97 e.v.; Joye, P., Nationaliser l'énergie, in Cahier Marxistes, n°1, Jan. 1974, p.13 (standpunt K.P.); CRISP, o.c., CH, n°641, van 12.4.1974; ABVV, Verslag van Kongres te Brussel op 18,19 en 20 april 1975; A.C.V., Het economische programma van het A.C.V. in ACV Vakbeweging, 25.12.1978, p.40. Werkdocument tot voorbereiding van het XXVIIste algemeen statutair congres - april 1980.

systemen, er mee rekening worden gehouden dat de aktuele of potentiële interventie van de overheid in de economische organisatie van de sector, onrechtstreeks van de bilaterale verhoudingen tussen werkgevers en vakorganisaties (1) kan beïnvloeden en een verklaringsfactor kunnen vormen van specifieke aspecten van arbeidsverhoudingen in de sector.

- (1) In beperkte mate kan trouwens in het verloop van arbeidsverhoudingen een gearticuleerde illustratie worden gevonden van deze geschetste wisselwerking, m.n. in de wijze waarop moeilijkheden in de economische sfeer van verhoudingen tussen regering en BPF arbeidsverhoudingen hebben beïnvloed, door beide partners werden gebruikt als onderhandelingselement, en niet waarschijnlijk aanleiding hebben gegeven tot pogingen om in het complexe, -niet-openbare-socio-economisch relatiekader een trade-off te realiseren tussen toegevingen op sociaal vlak en regeringsconcessies op economisch vlak. Dit is enigszins duidelijk wanneer CAO onderhandelingen en de moeilijkheden rond het prijsbeleid eind 1972 samenvallen, en o.a. mede ten gevolge van het negatief advies van syndicale vertegenwoordigers in de commissie tot regeling van de prijzen. blokkering wordt doorgevoerd, blokkering die in de CAO onderhandelingen als voornaamste reden door de werkgevers wordt aangewend voor de langdurige schorsing van onderhandelingen. (Zie NPC WL 7.12.1972; 12.12.1972; 20.12.1972; 22.12.1972; 28.2.1972; 22.1.1973)
- Zo merkt het ABVV in zijn verslag op : "De onderhandelingen over deze conventie (73/74) hebben nooit ernstig plaatsgehad, vermits de werkgevers niet de bedoeling hadden, een nieuw collectief akkoord af te sluiten zonder formele beloften vanwege de regering inzake een verhoging van de petroleumprijzen. Dit betekende dat op 23.12.1972 de besprekingen in het NPC afsprongen en de zitting van het verzoeningsbureau van 28.12.1972 evenmin toenadering bracht. De BPF had zeer duidelijk het inzicht chantage te plegen op de vakbonden (deze zouden hun negatief advies in de prijzencommissie moeten wijzigen en zich begripvol tonen tegenover de geëiste prijsverhogingen) en gelijktijdig op de regering (deze zou onder sterke druk komen van de openbare mening, indien een petroleumstaking de economie van het land zou aantasten)". uit De Algemene Centrale, Afdeling Antwerpen - Moreel, administratief en financieel verslag, 1972, 1973, 1974 - p.156.

Afdeling 3. De belangrijkste karakteristieken van de onderzochte ondernemingen.

Tot slot van deze voorstelling van de casestudy in de petroleum-sector zullen we nog kort de belangrijkste karakteristieken van de onderzochte ondernemingen toelichten.

Zoals reeds werd uiteengezet wordt het onderzoek niet alleen op sectorieel vlak uitgevoerd, maar worden eveneens arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak beschouwd, meer bepaald in 8 petroleum-ondernemingen gevestigd in België.(1)

Om confidentialiteitsredenen zullen de namen van de ondernemingen niet worden meegedeeld, en worden ze aangeduid met de letters A, B, C, D, E, F, G en H.

Vermits echter in het hiernavolgend veldonderzoek vrij frequent zal worden gerefereerd naar deze ondernemingen, en voor het begrijpen van deze referenties een basiskennis nodig is van de belangrijkste karakteristieken van de ondernemingen, zullen deze kort in de hiernavolgende tabel schematisch worden samengevat.

Tabel. De belangrijkste karakteristieken van de onderzochte ondernemingen.

	A	B	C	D	E	F	G	H
<u>De Belgische ondernemingen</u>								
<u>aktiviteit</u>								
raffinage		X			X			
distributie				X				X
beiden	X		X			X	X	

(1) Deze situeren zich allen in het Vlaamse en Brusselse gewest.

	A	B	C	D	E	F	G	H
<u>tewerkstelling</u>								
totaal 1000 - meer	X		X					
500 - 1000					x	x		x
100 - 500		X		X			X	
arbeiders 500 - meer	X		X		X	X		
100 - 500		X		X			X	X
bedienden 500 - meer	X		X					
100 - 500		X		X	X	X	X	X
<u>ouderdom van de vestiging</u>								
vóór WO II	X	X	X	X			X	X
na WO II					X	X		
<u>nationaliteit topmanagement</u>								
Belgisch	X		X		X			X
buitenlands		X		X		X	X	
<u>De moedermaatschappij</u>								
<u>nationaliteit</u>								
U.S.	X			X		X	X	
Europees		X	X		X			X
<u>aktiviteiten</u>								
alleen petroleum		X					X	
ook andere activiteiten	X		X	X	X	X		X
<u>volledig geïntegreerde</u>								
petroleumaktiviteiten	X		X	X	X	X	X	X

Besluit

In dit deel werd het algemeen kader geschetst van deze studie over multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen in België. Daarin werd gepoogd de lezer progressief in te wijden in de wijze waarop de studie werd geconcipieerd.

Vertrekkend vanuit een definiëring of nadere omschrijving van de twee centrale concepten arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen, werd nadien aan de hand van de literatuur de probleemstelling verduidelijkt en de stand van het onderzoek over het spanningsveld arbeidsverhoudingen - multinationale ondernemingen kritisch doorgenomen.

Dit overzicht vormde de aanleiding tot een nadere profilering van de onderzoeksvragen en bood de mogelijkheid de specifieke invalshoeken, van waaruit dit onderzoek opereert, toe te lichten. Vermits het een casestudy in een specifieke sector betreft, m.n. de petroleumsector, was het eveneens noodzakelijk de lezer enige achtergrondinformatie te geven ten aanzien van het economisch, technologisch en politiek kader waarin arbeidsverhoudingen zich realiseren. Als besluit zullen we nog kort de belangrijkste vaststellingen en stellingen, die werden ontwikkeld, herhalen.

Inzake de definiëring van de multinationale onderneming hebben we geopteerd voor een omschrijven van de multinationale onderneming aan de hand van een aantal structuurkenmerken, op basis waarvan de onderscheidende karakteristieken van deze ondernemingen kunnen worden gevat, zonder dat de multinationale onderneming daarom noodzakelijkerwijs strikt wordt gedefinieerd. In drie elementen kunnen deze onderscheidende karakteristieken het best worden gevat : de werkzaamheid in verschillende landen, het feit dat multinationale ondernemingen een economische entiteit vormen, gekenmerkt door een bepaalde graad van centrale controle en opererend vanuit een globale strategie, en een derde element omvang, toegevoegd met het oog op een omschrijven van de multinationale onderneming in functie en in relatie tot arbeidsverhoudingen. Op basis van haar structuurkenmerken wordt de multinationale onderneming dus gespecificeerd als een economische entiteit van substantiële omvang, die middels vestigingen in verschillende landen er economische activiteiten uitoefent, en deze vestigingen in meerdere

of mindere mate onderwerpt aan centrale controle. Er werd gespecificeerd dat het onderzoek zich concentreert op de in België gevestigde filialen van multinationale ondernemingen, waarvan de moedermaatschappij in het buitenland is gevestigd. Dit brengt dus nog een vierde karakteristiek aan voor de multinationale ondernemingen van ons onderzoek : de buitenlandse oorsprong van de ondernemingen.

Deze verhandeling betreft de studie van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen. Alvorens de concrete probleemstelling te bekijken, komt het er op aan theoretisch te verduidelijken wat de studie van arbeidsverhoudingen omvat. De studie van arbeidsverhoudingen omschreven als de studie van het geheel van betrekkingen tussen werkgevers en werknemers lijkt immers een te fluide omschrijving om vanuit te vertrekken. Voor deze theoretische afbakening en omschrijving werd dus uitgegaan van het concept systeem van arbeidsverhoudingen, een concept waarin de erkenning vervat zit dat het geheel van collectieve betrekkingen een afgesloten geheel vormt. De studie van arbeidsverhoudingen is dan de studie van de werking van deze systemen, die bestaan uit de actoren die opereren binnen een bepaalde context en met elkaar interacteren. Deze interactie tussen de actoren, die resulteert in de vorming van regels i.v.m. arbeid, vormt het centraal interessepunt, en de regelvorming vormt het karakteriserende kenmerk van de activiteiten binnen systemen van arbeidsverhoudingen. Deze regelvorming heeft een dubbel doel : ze is enerzijds gericht op normering van de onderlinge verhoudingen tussen actoren (de procedurale regelvorming) en is anderzijds gericht op de substantiële normering van de arbeid in ondergeschikt verband.

De studie van arbeidsverhoudingen wordt dus gedefinieerd als de studie van de regelvorming tussen actoren zoals deze zich realiseert binnen een economische, technologische en politieke context.

De doelstellingen van de studie van arbeidsverhoudingen bestaat zowel in het beschrijven als in het verklaren van de processen van regelvorming. Bij het verklaren en het beschrijven van deze

regelvorming is een interdisciplinaire ingesteldheid vereist. Toegepast op ons concreet studieobject heeft dus de vraagstelling betrekking op de beschrijving en de verklaring van de regelvorming in multinationale ondernemingen en op het onderzoek naar de mate waarin aspecten verbonden aan de multinationaliteit van de ondernemingen deze regelvorming beïnvloeden vanuit een dergelijke beschrijving en verklaring van de regelvorming is het mogelijk een licht te werpen op de impact van multinationale ondernemingen op systemen van arbeidsverhoudingen en de daarin ontwikkelde normen.

Het bestaande onderzoek heeft een aantal aspecten van de hierboven eerder theoretisch geformuleerde vragen onderzocht.

Drie grote themata kunnen worden onderscheiden in de literatuur : onderzoek naar de stabiliteit en kwaliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen; de impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van werknemersorganisaties in systemen van arbeidsverhoudingen, en de impact van multinationale ondernemingen op de identiteit van nationale systemen van arbeidsverhoudingen. De onderzoekshypothesen nemen als uitgangspunt telkens de bijzondere kenmerken van de multinationale onderneming, nl. centralisatie, omvang, buitenlandse oorsprong en transnationaliteit, en toetsen in welke mate ten aanzien van de drie domeinen de multinationale ondernemingen een invloed heeft gerealiseerd.

Wat betreft de invloed van multinationale ondernemingen op de tewerkstelling kennen de onderzoeken vanuit een economisch perspectief de belangrijke bijdrage van multinationale ondernemingen voor de tewerkstelling, maar blijft een grote mate van indecisiviteit voortbestaan zowel ten aanzien van de vraag in welke mate multinationale ondernemingen optreden als onafhankelijke actoren om de actuele tewerkstellingstransfer van geïndustrialiseerde landen naar nieuw geïndustrialiseerde landen mee te verwezenlijken. Vanuit een beschrijvend perspectief is het onderzoek zeer beperkt en is onderzoek over collectief overleg tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties betreffende tewerkstellingsstabiliteit vrijwel onbestaande.

Wat de impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties betreft bestaat er een

vrij omvangrijk beschrijvend onderzoek waarin de elementen die een rol spelen in de beïnvloeding van lokale onderhandelingsmacht in de onderneming worden doorgelicht, m.n. de mate van centralisatie in personeelsaangelegenheden in multinationale ondernemingen. Voor het overige blijft het onderzoek naar de impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van nationale aktoren speculatief en fragmentarisch en ontbreken concrete analyses van onderhandelingen en collectief overleg tussen nationale aktoren en multinationale ondernemingen.

De impact van multinationale ondernemingen op de identiteit van nationale systemen van arbeidsverhoudingen tenslotte is vrij uitvoerig doorgelicht in de research. Algemeen overheerst de indruk dat multinationale ondernemingen zich vrij sterk conformeren aan de praktijken en gewoontes inzake arbeidsverhoudingen in gastlanden, en dat zich weinig problemen stellen op het vlak van de integratie van multinationale ondernemingen in lokale systemen van arbeidsverhoudingen.

Ondanks het brede veld van thema's dat door het onderzoek wordt bestreken kunnen, zoals reeds impliciet gebeurde, een aantal tekortkomingen worden vastgesteld.

Op het methodologische vlak overheerst opinieonderzoek en ontbreekt diepteonderzoek waarbij aan de hand van de concrete evolutie van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen wordt gepoogd een antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen.

Op het inhoudelijk vlak ontbreekt vnl. onderzoek naar het verloop van collectief overleg in multinationale ondernemingen en onderzoek naar de wijze waarop multinationale ondernemingen interacteren met nationale systemen van arbeidsverhoudingen.

Opvallend tenslotte is o.i. ook het eerder fragmentarisch karakter van het onderzoek, en het ontbreken van systematiek in de behandeling van de problematiek waardoor problemen van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen al te vaak als sui generis problemen worden benaderd en de band wordt verloren met het breder terrein dat wordt behandeld door de meer algemene literatuur van arbeidsverhoudingen.

Een dergelijke systematische aanpak wordt o.i. mogelijk gemaakt wanneer de problemen van arbeidsverhoudingen worden behandeld vanuit de definiëring van arbeidsverhoudingen die eerder werd gegeven. Dit betekent dat de regelvorming tussen multinationale ondernemingen en vakorganisaties als centraal interessepunt wordt geïdentificeerd en dat de vraagstelling naar arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen en sectoren verder wordt gespecificeerd als de studie van enerzijds de procedurale regelvorming tussen multinationale ondernemingen en nationale actoren, anderzijds als de studie van substantiële regelvorming tussen multinationale ondernemingen en nationale actoren over tewerkstelling en loon- en arbeidsvoorwaarden.

Deze vormen de onderzoeksvragen die in deze verhandeling centraal staan en waaronder de verschillende subthema's die in de literatuur worden behandeld, kunnen worden gegroepeerd.

De specifieke benadering van de problematiek multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen die in deze verhandeling wordt gevolgd onderscheidt zich verder van het vroegere onderzoek, in de mate dat vanuit een meervoudig perspectief de problemen zullen worden behandeld. In de eerste plaats wordt een historisch perspectief in deze studie aangenomen, waardoor het mogelijk wordt beter de processen van interactie, zoals die zich historisch ontwikkelden tussen multinationale ondernemingen en nationale systemen van arbeidsverhoudingen, te behandelen.

Secundo worden de problemen behandeld vanuit een sectorieel perspectief, wat impliceert dat de problematiek multinationale ondernemingen - arbeidsverhoudingen niet alleen op ondernemingsvlak, maar ook op sectorieel niveau wordt bestudeerd. Tertio tenslotte wordt de problematiek arbeidsverhoudingen vanuit een juridisch perspectief behandeld, waardoor het mogelijk wordt bijzondere aandacht te schenken aan de wijze waarop wettelijke instrumenten een rol spelen in het proces van interactie tussen multinationale ondernemingen en nationale systemen van arbeidsverhoudingen.

Dit theoretisch geschetste kader van waaruit de studie vertrekt, moet nog worden vervolledigd met een specifieke voorstelling van de casestudy in de petroleumsector, de sector waarin het onder-

zoek plaatsvond. De regelvorming en de eventuele impact van multinationale ondernemingen realiseert zich niet in een vacuüm maar is mede functie van de technologische, economische en politieke omgeving. Dit vereist dus nog dat de lezer wordt vertrouwd gemaakt met de omgeving binnen dewelke arbeidsverhoudingen in de sector zich hebben ontwikkeld.

Achtereenvolgens vereist dit een korte schets van de economische, technologische en politieke context van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector.

Wat de economische context betreft kunnen we vooreerst vaststellen dat de petroleumsector een sector is die wordt gekenmerkt door een hoge graad van economische concentratie en wordt beheerst door internationaal georganiseerde, zeer grote ondernemingen. De meest van deze ondernemingen zijn actief in een groot aantal landen, zijn verticaal geïntegreerd en controleren de productie van de petroleum in zijn verschillende stadia. Historisch kunnen drie stadia worden onderscheiden in de economische ontwikkeling van de sector. In het eerste stadium ontwikkelt zich de internationale petroleumindustrie : internationaal leidt deze ontwikkeling snel tot de internationalisering van activiteiten, economische concentratie en verticale integratie. Op nationaal vlak verloopt de ontwikkeling trager en zijn aanvankelijk vnl. kleine distributieondernemingen actief in België. Ze bezetten een vrij marginale plaats in de Belgische energiesector. Een tweede stadium van economische ontwikkeling wordt vnl. gekenmerkt door de hegemonie, de sterke groei en welvaart van de grote oliemaatschappijen. Deze hegemonie is gebaseerd op een vrijwel onbeperkte economische en politieke controle op de bevoorradingsregio's, en is verder een gevolg van een sterk stijgende vraag naar olie in de na-oorlogse economiën. In België stellen we een gelijkaardige evolutie vast : de filialen van de grote multinationale olieconcerns blijven de volledige Belgische markt beheersen en worden geconfronteerd met een sterk expanderende vraag. Dit resulteert in een aanzienlijke uitbreiding van hun distributieactiviteiten en een sterke toename van de raffinagecapaciteit in België. In een derde periode tenslotte wordt de "oude petroleumorde" fundamenteel door elkaar geschud. In de producerende landen stellen we een toenemende concurrentie vast van onafhankelijke maatschappijen en de

vorming van een grondstoffenkartel, een evolutie die culmineert in de petroleumcrisis. In de consumerende landen worden de concurrentieverhoudingen verscherpt t.g.v. de opkomst van de onafhankelijke distributiemaatschappijen en stellen we na de petroleumcrisis een stagnatie vast van de vraag. Ook de Belgische petroleumsector volgt deze internationale tendenzen en wordt geconfronteerd met toenemende moeilijkheden zowel t.g.v. een stagnerende vraag, een sterkere concurrentie in de distributie en een overcapaciteit in de raffinagesector. Dit betekent niet alleen het einde van de vrij explosieve groei van de petroleumsector, maar heeft zelfs al geleid tot enkele bedrijfssluitingen, die het bestaan van structurele moeilijkheden in de sector suggereren.

Wat de technologische context betreft hebben we aan de hand van het productieproces en van de inhoud van arbeidstaken in de petroleumsector de volgende elementen willen benadrukken : in de raffinagesector, het geautomatiseerd karakter van de productie, de hoge graad van scholing bij de werknemers en de daaruit anticiperbare spanningen op de arbeidsmarkt, en de kwetsbaarheid van het productieproces; in de distributiesector anderzijds het meer arbeidsintensieve karakter van de activiteiten, de grotere mogelijkheden tot substitueerbaarheid van werknemers en de daaruit volgende problemen van werk aan derden.

Wat de politieke context van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector betreft hebben we aan de hand van een schets van de tussenkomst van de overheid in de economische organisatie van de sector kunnen vaststellen dat meer dan in andere sectoren arbeidsverhoudingen in de petroleumsector zich realiseren in de schaduw van een bewegend spanningsveld overheidonderneming. In het licht van het complexe karakter van verhoudingen in België tussen politieke, economische en sociale systemen moet ermee rekening worden gehouden dat de actuele of potentiële interventie van de overheid in de economische organisatie van de sector, onrechtstreeks de bilaterale verhoudingen tussen werkgevers en vakorganisaties kan beïnvloeden.

Het is nu onze taak ons in de volgende delen in concreto toe te leggen op de studie van deze verhoudingen tussen multinationale ondernemingen en vakorganisaties.

X729

KATH. UNIVERSITEIT LEUVEN
FAC. RECHTSGELEERDHEID
BIBLIOTHEEK
Klousstraat 41 - B-3000 Leuven

DEEL II

Multinationale ondernemingen en de procedurale
regelvorming binnen het Belgisch systeem van
arbeidsverhoudingen.

De formele organisatie van arbeidsverhoudingen
in de multinationale petroleumsector en de mul-
tinationale petroleumondernemingen.

In dit deel zullen we vnl. aandacht schenken aan de wijze waarop systemen van arbeidsverhoudingen zich hebben ontwikkeld in multinationale sectoren en ondernemingen in België. In casu bestuderen we de ontwikkeling van de formele organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector.

Onze interesse is dus hoofdzakelijk geconcentreerd op de wijze waarop in multinationale sectoren en ondernemingen de structuren van arbeidsverhoudingen zich ontwikkelen en de actoren zich tot elkaar verhouden.

Binnen het kader van de tweedeling die werd gemaakt ten aanzien van het globale studieveld arbeidsverhoudingen, m.n. het onderscheid tussen enerzijds de procedurale regelvorming en anderzijds de substantiële regelvorming, heeft dit deel dus duidelijk betrekking op het eerste luik, de procedurale regelvorming in multinationale ondernemingen en multinationale sectoren. Hier worden dus de contouren van het systeem van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen en sectoren bestudeerd, de mate waarin de verschillende actoren zich hebben kunnen ontwikkelen, de structuren die ze voor collectief overleef hebben opgebouwd, de voorwaarden m.a.w. waaraan een systeem van arbeidsverhoudingen moet beantwoorden alvorens er sprake is van een inhoudelijke interactie tussen de actoren, die is gericht op een uitwerking van de substantiële normen i.v.m. arbeid in ondergeschikt verband (het voorwerp van studie van het volgende deel).

De uitgangspunten die aan de basis liggen van onze vraagstelling zijn eveneens vrij duidelijk in het licht van de opmerkingen, weergegeven in het algemeen deel.

Daarin werden multinationale ondernemingen omschreven als bijzondere ondernemingen gekenmerkt door vier elementen : hun buitenlandse oorsprong, een bepaalde mate van centralisatie, transnationaliteit van activiteiten en concentratie van economische macht.

Gezien deze vier elementen, en vnl. in het licht van enerzijds

hun buitenlandse oorsprong en de niet-vertrouwdheid met het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen, en van, anderzijds, hun economische macht en omvang, en de daaruit volgende hypothetisch vooropgestelde onderhandelingssuperioriteit tegenover nationale aktoren, kan legitiem de vraag worden gesteld hoe, enerzijds, in dergelijke sectoren en ondernemingen het systeem van arbeidsverhoudingen formeel zal zijn georganiseerd, en hoe, anderzijds, in dergelijke sectoren en ondernemingen, het systeem van arbeidsverhoudingen als systeem van machtsverhoudingen, zich zal ontwikkelen.

De concrete vragen die hierbij worden gesteld, beantwoorden aan de themata die in de literatuur aan bod kwamen : in welke mate kunnen vakorganisaties van werknemers zich ontwikkelen in multinationale ondernemingen? In welke mate nemen multinationale ondernemingen deel aan de organen van collectief overleg, die bestaan in nationale systemen van arbeidsverhoudingen? In welke mate zijn de vertegenwoordigingsorganen van werknemers actief in multinationale ondernemingen? In hoeverre wordt het beleid van lokale filialen van multinationale ondernemingen ten aanzien van deze elementen beïnvloed vanuit het centrale hoofdkwartier, enz.?

De wijze waarop de structuren van arbeidsverhoudingen zich hebben ontwikkeld en de aktoren zich tegenover elkaar verhouden, zal worden behandeld op de twee niveau's van interactie, op sectorieel vlak en op ondernemingsvlak.

Dit onderscheid is in beperkte mate artificieel, omdat bepaalde aspecten van de problematiek, zoals bv. de ontwikkeling van vakorganisaties in multinationale sectoren, processen zijn die zich gelijktijdig realiseren in de ondernemingen en in de sector. Een onderscheid is dus soms moeilijk door te voeren. Het werd desalniettemin behouden, teneinde analytische duidelijkheid te scheppen, en teneinde enige systematiek in de benadering van de problemen - die trouwens ten aanzien van de meeste aspecten zijn gerelateerd - te behouden.

Bij het behandelen van de verschillende aspecten zal telkens een volgende benadering worden gehanteerd.

Als uitgangspunt voor elk subthema geldt de juridische vraagstelling naar de mate waarin vanuit het arbeidsrecht *stricto sensu* het wettenrecht op dwingende wijze bepaalde gedragspatronen aan de ondernemingen worden opgelegd. Dergelijke verplichtingen gelden immers ten aanzien van alle ondernemingen werkzaam in België, en maken eventueel een verdere vraagstelling naar de mate waarin zich tussen de actoren autonoom een normensysteem heeft ontwikkeld, overbodig. In de meeste gevallen echter blijkt dat de opgelegde verplichtingen slechts in beperkte mate het gedragspatroon van de aktoren in arbeidsverhoudingen beïnvloeden, en kan het onderzoek starten naar de wijze waarop binnen de reële machtsverhoudingen zich de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen/sectoren heeft ontwikkeld. Hierbij is het onze bedoeling deze ontwikkelingen niet alleen te beschrijven, maar ook een poging te ondernemen om de wijze waarop de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen/sectoren zich ontwikkelt, te verklaren. De verklaringselementen hiertoe worden dan geput uit, enerzijds, de impact van de wettelijke (dwingende en suppletieve) maatregelen die het systeem van arbeidsverhoudingen schragen, en, anderzijds, gezocht in elementen binnen het ruimer kader van arbeidsverhoudingen.

Hoofdstuk I : De procedurale regelvorming op sectorieel vlak en de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector.

In dit hoofdstuk zullen we bestuderen hoe de procedurale regelvorming zich in de petroleumsector heeft ontwikkeld, welke formele organisatie van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak hieruit is geresulteerd en in welke mate daarin de krachtlijnen zijn gereflecteerd die in België algemeen de organisatie van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak kenmerken, of in welke mate ze werden gewijzigd in deze sector die door zijn multinationaliteit wordt gekenmerkt.

Meerbepaald zullen we ons in deze studie beperken tot de o.i. belangrijke aspecten die voorwerp zijn van regelvorming ter bepaling van de onderlinge verhoudingen tussen partijen en waarin een aantal belangrijke krachtlijnen, die de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak in België schragen, zijn weerspiegeld.

Een eerste aspect van deze regelvorming betreft de wijze waarop de partijen zich tot elkaar verhouden en zich als aktor hebben kunnen ontwikkelen. De belangrijkste krachtlijn die in dit aspect van de procedurale regelvorming in het kader van Belgische arbeidsverhoudingen is gereflecteerd, is de tendens tot collectieve uitbouw van arbeidsverhoudingen tussen groepen van werknemers en collectiviteiten van werknemers. Dit is enerzijds, aan werknemerszijde, geconcretiseerd in het bestaan van sterke vakorganisaties. (1)

Dit kenmerk van collectivisatie van betrekkingen is anderzijds langs werkgeverszijde (op organisatorisch vlak) geconcretiseerd in de bijzonder belangrijke rol van werkgeversfederaties als managementsaktor in de uitbouw van arbeidsverhoudingen, o.a. vast te stellen langs de hoge graad van representativiteit en aansluiting van voornamelijk grote ondernemingen. (2)

-
- (1) België, met een syndicalisatiegraad van 70% of meer, behoort tot de landen met de hoogste graad van syndicale aansluiting in West-Europa. Vergelijk bv. met G.B. (\pm 50%), Frankrijk (\pm 20%), Duitsland (\pm 40%).
Zie o.a. Kendall, W., The labour mouvement in Europe, Allen Lane, 1975.
- (2) Leemans, E. en andere : De patronale beroepsorganisaties en het overleg, Sociologisch onderzoeksinstituut, K.U. L, z.d. deel I en II.

Een tweede belangrijk aspect van de regeling van de verhoudingen tussen partijen betreft de wijze waarop de verhoudingen zijn geïnstitutionaliseerd. Hiermee bedoelen we de wijze waarop de verhoudingen in structuren zijn gegoten en de wijze waarop procedures zijn voorzien voor een bestendiging en regularisering van de verhoudingen. De belangrijkste krachtlijnen die wat België betreft, in dit aspect van de procedurele regelvorming zijn gereflecteerd zijn de tendenzen tot structurering van arbeidsverhoudingen in bijzondere organen, vnl. op sectorieel vlak (1) en de tendenzen tot uitvoerige regularisering van verhoudingen langs geschillenprocedures, vredesplichtclausules etc. (2)

Dit hoofdstuk stelt dus de vraag hoe tegenover de aldus algemeen geschetste krachtlijnen, de onderlinge verhoudingen in de petroleumsector, zich hebben ontwikkeld.

In welke mate zal een gelijkaardige organisatie van arbeidsverhoudingen worden teruggevonden in een multinationale sector als de petroleumsector? In welke mate heeft de dominantie, in die sector, door buitenlandse, sterke en gecentraliseerde ondernemingen, niet geleid tot een andere organisatievorm van arbeidsverhoudingen dan deze die algemeen voorkomt in het Belgisch systeem?

Deze vraag wordt gesteld vanuit een dubbel perspectief. Primo vanuit de vaststelling dat de geschetste kenmerken van het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen in belangrijke mate uniek zijn en sterk verschillen van andere nationale systemen van arbeidsverhoudingen waar 1) normaliter de vaststelling

-
- (1) Zie verder Bléeckx, F., La programmation sociale, Analyse critique et projection sur l'avenir, UCL 1970 (stencil) 446 pp. die vaststelt : "Le législateur, le pouvoir exécutif, l'administration, les organisations patronales et syndicales tous considèrent qu'il faut orienter les relations sociales et les conditions de travail vers l'établissement des normes efficaces et réalistes pour l'ensemble des entreprises exerçant une même activité. On a d'ailleurs fait état d'une tutelle des établissements par l'institution professionnelle en ce qui concerne les rapports de travail". Bléeckx., o.c., p.58. Zie ook Van Acker, G., : Ontwikkeling van de overlegeconomie, in 30 jaar Belgische Arbeidsverhoudingen 1977, p.61-62.
- (2) Zie Kim Dai Won, Au delà de l'institutionnalisation des rapports professionnelles. Analyse du mouvement spontané ouvrier belge, thesis Fac. Soc. Wetenschappen, 1977 en Spitaels G., Les conflits sociaux en Europe, Brugge, 1971.

van loon- en arbeidsvoorwaarden niet intermediair gebeurt langs de collectieve vereniging van werkgevers maar blijft behoren tot de onderhandelingsdiscretie van de individuele werkgevers en waar 2) de collectieve opstelling van werknemers een beperkter karakter aanneemt, waar 3) de structuren van collectief overleg óf minder zijn geïnstitutionaliseerd óf een minder belangrijke rol spelen en waar 4) de procedures voor bestendiging van verhoudingen anders zijn geconcipteerd.

Logischerwijze kan dus de vraag worden gesteld in welke mate de multinationale ondernemingen, als ondernemingen van vreemde oorsprong ingebed in andere systemen van arbeidsverhoudingen, zich zullen kunnen integreren in een dergelijke organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen.

Secundo wordt de vraag gesteld vanuit de vaststelling dat systemen van arbeidsverhoudingen systemen van machtsverhoudingen zijn waarin de partijen divergente en vaak tegengestelde belangen hebben en nastreven. Binnen dergelijk kader kan de organisatorische sterkte van de vakorganisaties, zoals die algemeen in België bestaat, van werkgeverszijde als obstakel worden beschouwd voor de realisatie van specifieke ondernemingsdoeleinden. Logischerwijze dus de vraag hoe de multinationale ondernemingen, als omvangrijke economische groepen in staat om een aanzienlijke onderhandelingsmacht te mobiliseren, ten aanzien van dit aspect in de organisatie van arbeidsverhoudingen zullen reageren.

Overeenkomstig de aangekondigde benaderingswijze zal vooreerst een kort onderzoek worden uitgevoerd vanuit juridisch perspectief naar de mate waarin de wetgever heeft gewenst op dwingende wijze een aantal aspecten van de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen te regelen. Vervolgens zal dan worden onderzocht hoe de feitelijke ontwikkeling van de aktoren (werknemersorganisaties en werkgeversfederatie) en de groei van de instituten van collectief overleg is verlopen. In welke mate hebben vakorganisaties zich kunnen ontwikkelen? In welke mate hebben multinationale ondernemingen gestreefd naar een collectieve

benadering van problemen inzake arbeidsverhoudingen? Hoe is de werkgeversfederatie met name tot stand gekomen en welke zijn haar distinctieve kenmerken? Hoe werden de overlegorganen op sectorieel vlak ontwikkeld? Welke procedures voor conflictpreventie en conflictbeperking werden ontwikkeld?

Afdeling 1. De ontwikkeling van de aktoren in de multinationale petroleumsector.

In deze afdeling besteden we dus aandacht aan de groei van de aktoren in de multinationale petroleumsector. Centraal in deze afdeling staat dus enerzijds de vraag naar de wijze waarop de sectoriële vakorganisaties van werknemers zich in de multinationale petroleumsector hebben kunnen ontwikkelen, anderzijds de vraag naar de wijze van uitbouw van de werkgeversfederatie.

§1. Multinationale ondernemingen en de ontwikkeling van vakorganisaties van werknemers.

In deze eerste paragraaf bestuderen we de groei en de uitbouw van de vakorganisaties van werknemers in de multinationale petroleumsector, met in het bijzonder aandacht voor de sectoriële on

wikkeling van arbeiders- en bediendenvakbonden.

Het zopas uitvoerig geschetste uitgangspunt van het volledig hoofdstuk geldt ook als starthypothese voor deze afdeling. Zal in een sector als de petroleumsector, gedomineerd door multinationale ondernemingen die zijn gekenmerkt door hun buitenlandse oorsprong, zich een gedragspatroon ontwikkelen dat gelijkaardig is aan dit in andere sectoren in België? Hoe zal in een sector als de petroleumsector, gedomineerd door multinationale ondernemingen, die als economische entiteit een aanzienlijke onderhandelingsmacht vertegenwoordigen, de ontwikkeling evolueren van organisaties van werknemers, gericht op de verdediging van divergente belangen?

Alvorens de specifiek sectoriële ontwikkelingen te onderzoeken, zullen we deze problematiek kort beschouwen vanuit juridisch perspectief.

1. De grenzen en de krachtlijnen van het wettelijk kader inzake de uitbouw en de erkenning van vakorganisaties.

De centrale vraag die we hier behandelen is de volgende : in hoever worden vanuit het arbeidsrecht stricto sensu (het wettenrecht) aan ondernemingen - in casu multinationale ondernemingen bepaalde verplichtingen opgelegd die de realisatie van de collectieve opstelling van werknemers en de ontwikkeling van de vakorganisaties bevorderen? In welke mate m.a.w. worden de ondernemingen (juridisch althans) in hun vrijheid bevestigd of beperkt bij de bepaling van hun strategie ten aanzien van het syndikalisme en de collectieve opstelling van werknemers?

Bij de behandeling van deze vraag moeten twee aspecten worden onderscheiden. Primo de vraag in hoever door de wetgever de mogelijkheid tot collectieve opstelling en uitbouw van de vakorganisaties is toegelaten en beschermd - de problematiek van de syndikale vrijheid m.a.w. Secundo, de vraag in welke mate de wetgever verder gaat, en naast de verplichting tot eerbiediging van de syndikale vrijheid, ook de verplichting oplegt om de vakorganisaties te erkennen, waarbij werknemers zijn aangesloten. Het maken van een dergelijk onderscheid tussen beide aspecten

is weinig gebruikelijk in de Belgische literatuur over arbeidsrecht. Het is gebaseerd op het Amerikaanse recht, waarin duidelijk volgende graduele aspecten van de collectieve opstelling van werknemers tegenover management kunnen worden onderscheiden: (1)

- 1) het recht van werknemers om vakorganisaties te vormen, erbij aan te sluiten of te ondersteunen.
- 2) het recht van de vakorganisaties erkend te worden, met het oog op te voeren van collectieve onderhandelingen (mits zij de meerderheid van werknemers in een "appropriate bargaining unit" organiseert).
- 3) de plicht van de werkgever met de vakorganisatie te onderhandelen in "good faith".

Het analoge gebruik van deze indeling kan ons inziens bijdragen tot meer duidelijkheid. Een bepaalde literatuur immers relateert multinationale ondernemingen met het voeren van een antisyndicale politiek, maar is vaak onduidelijk in haar diagnose van de specifieke aspecten van dergelijke antisyndicale politiek, die, toegepast op het onderscheid gemaakt in het Amerikaanse recht, kan gericht zijn op één van de drie subaspecten. (2)

Bij de bespreking van de grenzen en krachtlijnen van de wettelijke regeling i.v.m. de uitbouw en erkenning van vakorganisaties zullen we voornoemd onderscheid hanteren, en dus eerst onderzoeken in welke mate de vrijheid tot collectieve opstelling is beschermd, en vervolgens of er dus ook een plicht bestaat om de aldus gevormde organisaties te erkennen.

a) De bescherming van de syndikale vrijheid

Het is pas door de wet van 24 mei 1921 (3)(4) dat de vrijheid

-
- (1) Morris, G., The developing labor law, BNA books, Washington 1971; Seyfarth, Shaw, Fairweather en Geraldson, Labor relations and the law in Belgium and the U.S., Michigan International Labor Studies, Ann Arbor 1969.
 - (2) Alhoewel het onderhandelen in "good faith" voornamelijk zal worden behandeld in het deel II over onderhandelingen met multinationale ondernemingen.
 - (3) Over het ontstaan van de syndicale vrijheid, zie Blanpain, R., Handboek van het Belgisch arbeidsrecht, Story, Gent, p.77 e.v.
 - (4) Wet 24.5.1921, tot waarborging der vrijheid van vereniging, B.S., 28.5.1921.

van vakvereniging in België definitief wordt erkend. Dit betekent dat niet alleen de vroegere verbodsbepalingen ten aanzien van de uitoefening van de syndicale vrijheid worden opgeheven, maar ook dat positieve garanties worden gecreëerd die de effectieve uitoefening van het recht tot aansluiting bij een vakvereniging mogelijk maken. (1)

De wet van 1921 garandeert zowel de positieve, d.w.z. de vrijheid bij een vakbond aan te sluiten (positive Koalitionsfreiheit) als de negatieve, d.w.z. de vrijheid geen deel uit te maken van een vakbond, terwijl daarentegen zowel artikel 2 van het verdrag n°87 van de Internationale Arbeidsorganisatie, als artikel 1, lid 2 van het verdrag n°98 expliciet alleen de positieve vakbondsvrijheid beschermen. (2)

Daar we ons in deze verhandeling toespitsen op de collectieve verhoudingen vakbond-werkgever, zullen we slechts aandacht besteden aan de bescherming van de positieve vakbondsvrijheid. De vrijheid geen deel uit te maken van een vakorganisatie, die in gelijke mate is beschermd, komt ons voornamelijk voor als een individueel recht, dat voornamelijk de verhouding individuum-vakbond betreft en waarvan de behandeling, om die reden, niet is aangewezen in een verhandeling die voornamelijk de collectieve verhoudingen behandelt tussen werknemers en werkgevers (3) en wil onderzoeken in welke mate de wet tussenkomt in de uitbouw van collectieve betrekkingen en in de bescherming van de essentiële voorwaarde daartoe : de syndicale vrijheid.

De vrijheid, deel uit te maken van een vakorganisatie, is duidelijk gegarandeerd: "niemand kan worden gedwongen van een vereniging niet deel uit te maken (4)" en "de werknemer en de werkgever zonder enig onderscheid, hebben het recht zonder voorafgaandelijke goedkeuring, organisaties op te richten van hun eigen keuze, alsmede het recht daarvan lid te worden, op geen andere voorwaarde, dan dat ze zich naar de statuten van de organisatie hebben gedragen"

(1) Blanpain, R., Het collectief arbeidsverdrag, Leuven, 1958, p.

(2) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.103 en p.143.

(3) Blanpain, R., Arbeidsverdrag, o.c., p.224

(4) Art. 1, wet 24.5.1921, B.S., 28.5.1921.

(artikel 2, verdrag n°87). Elkeen die een beroep uitoefent heeft bijgevolg de faciliteit, de vrijheid van een vakorganisatie deel uit te maken. Zoals Kahn Freund het stelt : "a freedom 'from' something, from criminal prosecution, from administrative measures which is not a guarantee that its exercise will not be impeded by social forces, e.g. by an employer" (1).

De bescherming van de syndicale vrijheid is bijgevolg het noodzakelijke positieve correlarium. Deze is uitdrukkelijk voorzien in artikel 3 en artikel 4 van de wet van 1921 : strenge straffen zijn voorzien voor al wie, met de bedoeling een bepaald persoon te dwingen geen deel uit te maken van een vakorganisatie, "zich tegenover hem schuldig maakt aan feitelijkheden, gewelddaden of bedreigingen, ofwel hem doet vrezen dat hij zijn betrekkingen zal verliezen of dat zijn persoon, zijn gezin of zijn vermogen schade kunnen lijden" ofwel "het sluiten, het uitvoeren, of, zelfs wanneer hij de gebruikelijke opzeggingen in acht neemt, het voortzetten van een arbeids- of dienstovereenkomst afhankelijk stelt, hetzij van de niet aansluiting van één of meer personen bij een vereniging". Dit betekent dat de syndicale vrijheid niet alleen is beschermd tegen feitelijkheden, gewelddaden en bedreigingen, maar eveneens dat het niet toegelaten is de werkgelegenheid van werknemers afhankelijk te stellen van ^{het} lidmaatschap van een organisatie. Meer in concreto betekent dit dat ^{de} aantasting van de syndicale vrijheid, ter gelegenheid van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, waarbij de werkverschaffing wordt afhankelijk gesteld van lidmaatschap van een vakbond, of discriminatoir optreden van de werkgever ten overstaan van de werknemer omwille van zijn syndicale affiliatie of afdanking louter omwille van zijn syndicaal lidmaatschap, zijn verboden. (2)

Uit de korte beschrijving van de verovering van de syndicale vrijheid en de actuele regeling en beschermingswetgeving blijkt ongetwijfeld het belang van de wetgeving. Zoals we reeds opmerkten werd niet alleen de vrijheid lid te worden van een vakorgani-

(1) Kahn Freund, O., Labour and the Law, o.c., p. 167.

(2) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.136-138.

satie bevestigt, maar werd deze bovendien uitdrukkelijk beschermd. In die zin wordt door de wet van 1921 een essentiële voorwaarde gerealiseerd tot vrije ontplooiing van de vakorganisaties, tevoren sterk gehinderd door een repressieve wetgeving die, op basis van de bepalingen van artikel 414 Swb. en artikel 310 Swb. had aanleiding gegeven tot talrijke veroordelingen naar aanleiding van vakbondslidmaatschap en vakbondsaktiviteit.

Bij een evaluatie echter van de impact van de wet op de uitbouw van onze collectieve arbeidsbetrekkingen, en meer in het bijzonder bij een onderzoek naar de belangrijkheid van de wet van 1921 als instrument dat bepalend is ten aanzien van de ondernemingspolitiek inzake vakbondserkenning, is echter het nodige voorbehoud vereist en wordt de beperkte draagwijdte van de wet duidelijk.

Vooreerst in de wetgeving zelf kan analytisch een onderscheid worden gemaakt tussen de betekenis en de bescherming van de syndicale vrijheid tegenover de staat, en de betekenis en de bescherming van de syndicale vrijheid tegenover de werkgever.

In de sfeer van verhoudingen tussen individu en vakbond tegenover de staat is het beginsel van non-interventie van de staat in de uitoefening van het verenigingsrecht ontegensprekelijk gevestigd. De realisatie van de syndicale vrijheid tegenover de staat is gegarandeerd door afschaffing van artikel 310 Swb. enerzijds, de tekst van de wet anderzijds en stelt het individu in de uitoefening van zijn verenigingsrecht tegenover de staat vrij van strafrechterlijke of andere tussenkomst.

Ten aanzien van de verhoudingssfeer echter tussen individu en vakbond tegenover werkgever, in het spanningsveld waar de machtsverhoudingen tussen partijen zich afspelen en waar het verenigingsrecht van de werknemer zich voornamelijk realiseert, draagt de wetgeving op verschillende punten een aantal beperkingen in zich. In de eerste plaats is de bescherming van de syndicale vrijheid beperkt. Artikel 4 van de wet van 24 mei 1921 vereist een bijzondere bedoeling opdat de in het artikel beschreven aantasting van de vrijheid van vereniging strafbaar zou zijn : "kwaadwillig, met het doel de vrijheid van vereniging te krenken". Een dolus generalis is dus niet voldoende opdat de vrijheid van vereniging zou zijn aangetast. Alleen wanneer de dader blijkt geeft van een

bijzondere bedoeling, een *dolus specialis*, zou de vrijheid van vereniging zijn aangetast. Deze *dolus specialis* is een algemene vereiste en wordt vereist voor de gevallen beschreven in artikel 3 van de wet. (1)(2)

Blanpain stelt dan ook : "Aldus wordt de bescherming van de syndicale vrijheid ten zeerste verzwakt. Kwaadwilligheid is immers zeer moeilijk te bewijzen en slechts in zeer weinig gevallen zal blijken dat een *dolus specialis* aanwezig is. Men mag zich dan ook terecht afvragen of de vereiste van een *dolus specialis* de hele wet tot waarborging van de vrijheid van vereniging niet tot een onbruikbaar instrument heeft verzwakt" (3), en "the positive freedom to join a union is in fact protected by the existing strength of the unions; this is undoubtedly not always so in smaller firms or for white collars and leading personnel". (4)

Meer algemeen echter is de bekommernis om de negatieve syndicale vrijheid in gelijke mate te beschermen als de positieve syndicale vrijheid indicatief voor de prioriteit van de wetgever. Deze was, in het kader van de liberale traditie, eerder gericht op de verdediging van individuele belangen dan op de bevordering van de collectieve organisatie van de werknemers.(5)

Meer in het bijzonder werd de positieve syndicale vrijheid gecreëerd als een individueel recht, op gelijke hoogte als de negatieve syndicale vrijheid. Zoals wordt opgemerkt hebben beide aspecten van de syndicale vrijheid nochtans niet hetzelfde belang de positieve vrijheid heeft immers, sociaal gezien, een grotere betekenis dan de negatieve. De bescherming van de vrijheid, deel uit te maken van een vakorganisatie, is een noodzakelijke voorwaarde tot het oprichten en het functioneren van de vakorganisatie. Aldus heeft het positieve aspect niet alleen een individuele functie, maar tevens een sociale functie : het vergemakkelijkt de collectieve verdediging en bescherming van beroepsbelangen. De bescherming der negatieve vrijheid integendeel beoogt slechts de bescherming van een louter individueel belang. (6)

(1) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.140.

(2) Niet opgenomen in Internationale Arbeidsorganisatie-verdragen

(3) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.140.

(4) Blanpain, R., Labor Law and Labor relations in Belgium in
Blanpain, R. (ed.) International Encyclopaedia on Labor Law
and Labor Relations, Kluwer, p.146.

(5) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.143.

(6) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.142-143.

Desalniettemin werd het recht, lid te worden van een vakorganisatie, in de wet opgevat als een individueel recht. Krijgt dit individuele recht, door de feitelijke evolutie en de massale uitoefening ervan een collectieve ondertoon, toch is nergens in deze wetgeving, naast het individuele recht op syndicale vrijheid, nog een collectief recht op vertegenwoordiging van de werknemer tegenover de werkgever verzekerd of werd de syndicale vrijheid, individueel erkend, gekoppeld aan een collectief vertegenwoordigingsrecht. Vanuit een dergelijke invalshoek wordt (theoretisch althans) de betekenis van de syndicale vrijheid relatief (1) en heeft ze als dusdanig weinig impact op de discretie van de werkgever : de syndicale vrijheid geeft de werknemer een facilititeit, een belangrijk recht, maar legt de werkgever als dusdanig geen collectieve verplichtingen tot erkenning van de vakorganisatie op.

-
- (1) Als correctie op deze theoretische vaststelling (weliswaar buiten het strikt wettelijk kader) moet dus wel vermeld worden dat de sociale partners intussen meermaals ook onderling het belang van de eerbiediging van de syndicale vrijheid hebben benadrukt.

Meermaals werd in akkoorden en beginselverklaringen op interprofessioneel vlak van werkgeverszijde gesteld dat "zij er zich toe verplichten de vrijheid van vereniging en de uitbreiding van de (werknemers-)organisaties, noch direct, noch indirect te zullen hinderen".

Op professioneel vlak werden bovendien in vele sectoren collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten waarin wordt bepaald dat bepaalde voordelen alleen aan gesyndikeerden worden uitgekeerd. Zie o.a.

- ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit in VBO : Het sociaal overleg op interprofessioneel vlak. Bundel van interprofessionele verklaringen, resoluties, collectieve overeenkomsten en akkoorden, 1936-1974.

verder ook in de

- nationale overeenkomst van 16-17 juni 1947, betreffende de algemene principes van het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

en

- CAO n°5 van 24.5.1971, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, artikel 2, paragraaf 2.

en

- Blanpain, R., Handboek, o.c., p.152-175, t.a.v. voordelen aan gesyndikeerden.

In een dergelijk kader krijgt de vraag naar de mate waarin de verplichting tot erkenning van vakorganisaties bestaat, meer perspectief. Het vormt het volgende noodzakelijk correlarium dat werknemers moet toelaten zich niet alleen vrij te organiseren, hierin positief beschermd te zijn, maar eveneens toelaat de vrije organisatie effectief, operationeel en functioneel te maken, met name in de behartiging van collectieve belangen tegenover de werkgever.

b) De erkenning van vakbonden.

Onder erkenning verstaan we het accepteren van de vakorganisatie als gesprekspartner met het oog op de collectieve en individuele behartiging van de belangen van de werknemers, met andere woorden de erkenning van de vakorganisatie als aktor en als formele gesprekspartner.

Dit probleem moet worden onderscheiden van de vraag, in welke mate een bepaalde substantiële regeling, uitgewerkt met medewerking van of in onderhandeling met de vakorganisatie, verplicht moet worden toegepast in de onderneming. Hiermee bedoelen we de techniek van algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten (1), die er kan toe leiden dat substantiële regelingen, waar de vakorganisatie een belangrijke rol speelde in de totstandkoming ervan, worden toegepast op ondernemingsvlak, zonder dat de werkgever de vakorganisatie als formele gesprekspartner erkent. Deze techniek van algemeen verbindendverklaring impliceert dus dat de werkgever (in meerdere of mindere mate) verplicht is tot een collectieve behandeling van zijn werknemers over te gaan en houdt aldus in dat de vakorganisatie, op het substantiële terrein, zijn rol van collectieve belangenbehartiging deels uitoefent, zonder dat dit nochtans is voorafgegaan door of gekoppeld aan de formele erkenning door de werkgever, van de collectieve organisatie van zijn werknemers. (2)

De vraag stelt zich hier dus in welke mate er in het Belgische

(1) Wet van 5.12.1968, art. 28 en art. 31, B.S., 15.1.1969.

(2) Het is nochtans duidelijk dat deze algemeenverbindendverklaring ook van substantiële regelingen, in sterke mate bevorderend zal zijn voor de erkenning van vakbonden.

arbeidsrecht een verplichting tot erkenning van vakorganisaties bestaat. (1)

In de hiernavolgende bladzijden zal deze vraag vanuit een strikt technisch perspectief worden behandeld.

Een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verplichting tot erkenning van vakorganisaties op sectorieel en ondernemingsvlak. (2) Vermeldenswaardig is vooreerst dat het arbeidsrecht *stricto sensu* (het wettenrecht) terzake geen bepaling bevat en de regeling tot de erkenning van vakorganisaties het resultaat is van de autonome rechtsvorming die door de actoren in arbeidsverhoudingen op interprofessioneel vlak werden gerealiseerd.

- (1) Verkeerdelijk zou deze vraagstelling, zoals trouwens dit gehele hoofdstuk, de indruk kunnen wekken dat wordt gewerkt met de onderliggende hypothese dat management normaliter een politiek voert gericht tegen de erkenning en ontplooiing van vakbonden. Dit is niet het geval, mede omdat een dergelijke interpretatie van verhoudingen vakbond-management, in bepaalde gevallen nog dominant in de Verenigde Staten (Zie Miner, J., Personnel and Industrial Relations, a managerial approach, MacMillan, New York 1969, p.451-457), in Europa, cfr. de erkenning van de rol van vakbonden, reeds lang is achterhaald. Bovendien zou dergelijke hypothese verwaarlozen de belangen, die management heeft bij de ontwikkeling van stabiele en georganiseerde vakbonden en georganiseerde collectieve betrekkingen, in acht te nemen.

Zie hiervoor Herding, R., Job Control and Union Structure, Rotterdam UP, 1972; evenals de marxistisch geïnspireerde kritiek op de accommodatieve rol van vakbonden tegenover werkgevers, o.a. Hyman, R., Industrial Relations, a marxist introduction, MacMillan, 1976, p.107-112; Fox, A., Manmismanagement, Hutchinson, 1974, p.10-25; Hyman, R., en Fryer, R., Trade Unions : Sociology and political economy, in J.B. MacKulay, Processing People, Holt, 1975, p.160-163 en p.182-191.

Een behandeling vanuit dit perspectief zou ons echter te voeren, en ons afleiden van het specifieke onderwerp multi-nationale ondernemingen en vakbonden.

- (2) Beide zullen hier gelijktijdig worden behandeld omdat ze ons als vrij onafscheidelijk voorkomen ondanks het feit dat dit hoofdstuk voornamelijk het optreden van multinationale ondernemingen op sectorieel vlak betreft.

Wat de erkenning van vakorganisaties (representatieve) op ondernemingsvlak betreft (1), is de belangrijkste rechtsbron de Collectieve Arbeidsovereenkomst n°5 van 24.5.1971, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, waarvan een aantal bepalingen verder zijn uitgewerkt in Collectieve Arbeidsovereenkomsten op sectorieel niveau afgesloten.

In de interprofessionele Collectieve Arbeidsovereenkomst n°5 wordt gesteld, naast de erkenning door de werkgevers dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen is vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging (art. 6), dat "een syndicale afvaardiging van het personeel zal worden ingesteld volgens de hierna omschreven regelen wanneer één of meerdere werknemersorganisaties, die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend, het ondernemingshoofd daarom verzoeken" (art. 7).

Wat is de bindende kracht van de overeenkomst ten aanzien van de individuele werkgever? Collectieve Arbeidsovereenkomst n°5 werd afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en ondertekend door de in dit orgaan vertegenwoordigde organisaties. Het gaat om een niet algemeen verbindend verklaarde CAO, die dus volgens art. 19 van de wet van 12.12.1968 slechts bindend is voor de ondertekenende organisaties. De werkgever die dus geen lid is van een ondertekenende werkgeversfederatie is dus niet gebonden, ook niet op aanvullende wijze. (2)

Zoals we reeds opmerkten zijn echter de regelingen in de interprofessionele CAO herhaald en verder uitgewerkt in sectoriële CAO's, waarin o.a. specifieke regelingen zijn uitgewerkt in verband met het vereiste personeelsminimum, het aantal gesyndiceerden vereist om te kunnen overgaan tot de instelling van een syndicale afvaardiging en in sommige gevallen eveneens een bepaling van de categorie van personeel voor hetwelk een syndicale afvaardiging kan worden ingesteld. (3)

-
- (1) We beperken ons hier tot een bespreking van de verplichting tot erkenning van de syndicale afvaardiging, daar dit orgaan de rechtstreekse vertegenwoordiging van de vakorganisatie op ondernemingsvlak is (art. 6 CAO n°5); in tegenstelling tot de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, die bovendien trouwens andere functies vervullen.
- (2) Deze paragraaf is voornamelijk gebaseerd op Vanachter, O., Overlegorganen, CED Samson, 1978.
- (3) o.a. wat betreft bedienden scheik. (CAO 5.7.1972) en ANPC bedienden (CAO 9.11.1972) werd het kaderpersoneel uit het toepassingsgebied gesloten. Zie Vanachter, O., o.c., p.11-12.

De meeste sectoriële CAO's zijn wel algemeen verbindend verklaard. Wat betreft de bindingskracht geldt in dergelijk geval art. 31 van de wet van 5.12.1968, waarin wordt gesteld dat dergelijke overeenkomst, zowel wat betreft de individuele als collectieve normatieve bepalingen, bindend is voor alle werkgevers vallend onder het ressort van het P.C., waardoor in dergelijk geval een werkgever, geen lid van een van de ondertekenende werkgeversfederaties, en dus niet gebonden door CAO n°5, toch gebonden is door de sectoriële, algemeen verbindend verklaarde CAO. Strafsancties zijn voorzien in art. 56 van de wet van 5.12.1968.

Is de sectoriële CAO niet algemeen verbindend verklaard, dan gelden, ten aanzien van de binding van dergelijke CAO, de bemerkingen die we formuleerden wat betreft de binding van CAO n°5, m.a.w. hangt de bindingskracht af van de vraag of de werkgever lid is van een van de werkgeversfederaties die de sectoriële of interprofessionele CAO ondertekenden.

Is de werkgever verplicht de syndicale afvaardiging als formele gesprekspartner te erkennen t.a.v. alle personeelscategorieën, ook het kaderpersoneel? Inderdaad, volgens art. 6 van CAO n°5, waarin wordt gesteld dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen is vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging, dus ook de zogenaamde niet gebaremiseerde bedienden. Zelfs indien de sectoriële CAO deze categorie zou uitsluiten (wat niet het geval is voor de CAO bedienden petroleumnijverheid) zou volgens de hiërarchie van de rechtsbronnen vastgelegd in art. 51 (wet van 5.12.1968) CAO n°5, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, prevaleren op deze afgesloten in het Nationaal Paritair Comité. Volgens hetzelfde artikel heeft dan wel een algemeen verbindend verklaarde CAO, gesloten in een paritair comité, waarin eventueel de categorie van het zogenaamde kaderpersoneel wordt uitgesloten, voorrang op de interprofessionele, niet algemeen verbindend verklaarde, CAO n°5. (2)

Kan dus de erkenning van de vakorganisatie (op ondernemingsvlak)

-
- (1) Voor een analyse van de specifieke situatie in de petroleumsector, zie verder in hfdst. II van dit deel.
 - (2) Zie Vanachter, O., Vrijheid ondernemen, o.c., p.416 en Overlegorganen, o.c., p.12.

m.a.w. de instelling van de syndicale afvaardiging worden afgedwongen tegenover een onwillige werkgever? (1)

Het antwoord is positief. De oprichting van de syndicale delegatie behoort tot de collectief normatieve bepalingen van een CAO en is bijgevolg in rechte afdwingbaar. (2)

De vraag of er op sectorieel vlak een verplichting bestaat over te gaan tot de erkenning van vakorganisaties is zo mogelijk nog theoretischer, en zal dus slechts in het kort worden behandeld. Het betreft de vraag naar de eventuele verplichting opgelegd aan een groep van ondernemingen, verenigd in een werkgeversfederatie, de vakorganisatie als formele gesprekspartner te erkennen. Deze verplichting bestaat duidelijk niet en is trouwens moeilijk concipieerbaar in een systeem van arbeidsverhoudingen, waarvan een van de belangrijkste kenmerken nog steeds het voluntarisme is.

Wel speelt de overheid in de wetgeving een belangrijke bevorderende rol, langs de instelling en organisatie van de paritaire comités als forum binnen dewelke collectieve arbeidsverhoudingen worden georganiseerd en waar werkgeversfederaties en vakorganisaties worden bijeengebracht. Desalniettemin is het duidelijk en logisch dat de positieve medewerking van de werkgeversfederaties is vereist, zowel voor de instelling als voor de werking van de paritaire comités, (3) en bestaat er dus theoretisch geen verplichting tot erkenning van de vakorganisaties op sectorieel vlak.

Hoewel verdere bepalingen niet rechtstreeks een eventuele verplichting betreffen voor de werkgever, tot erkenning van vakorganisaties, moeten we nog wijzen op de impact van het geheel van rechtsregels ten aanzien van de bevoegdheid van de syndicale

(1) Voor een gedetailleerde behandeling, zie Vanachter, O., Overlegorganen, o.c., p.II/8.

(2) En op voorwaarde dat de bijkomende voorwaarden zoals minimum personeelsbezetting, aantal gesyndiceerden enz. zijn vervuld.

(3) Art. 35 en 36 wet 5.12.1968, B.S., 15.1.1969; art. 47 wet 5.12.1968, B.S., 15.1.1969.

afvaardiging (1) en de ondernemingsraad (2), waardoor onrechtstreeks een klimaat wordt geschapen, bevorderend voor de collectieve opstelling van de werknemers, in de betekenis dat belangrijke aspecten van de verhoudingssfeer werknemer-werkgever, die voorheen verliepen in een individueel kader, door deze opeenvolgende wetten en CAO's, nu in belangrijke mate de tussenkomst mogelijk maken of voorzien van de vakorganisatie of één van haar vertegenwoordigers. Hierdoor worden enerzijds de recruteringsmogelijkheden van de vakorganisatie uitgebreid, wordt anderzijds de werknemer niet verhinderd zijn belangenverdediging te collectiviseren.

c) Evaluatie en besluit.

Uit dit kort overzicht blijkt dat de juridisch afdwingbare regelen zoals de bescherming van de syndicale vrijheid en de verplichting van de erkenning van de vakorganisatie op ondernemingsvlak niet onbelangrijk zijn, vermits, eerstens, de vrijheid tot collectieve opstelling wordt beschermd, en, tweedens, op beperkte wijze een collectief vertegenwoordigingsrecht kan worden afgedwongen. Toch wordt het eveneens duidelijk, en is het trouwens vrij vanzelfsprekend, dat de groei, de ontwikkeling en de erkenning van vakorganisaties zich vnl. realiseert buiten een kader van wettelijke verplichtingen, m.n. in de sfeer van machtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Ook hier geldt dus de opmerking van Kahn-Freund dat "where labour is weak, Acts of Parliament, however well intentioned and well designed, can do something but cannot do much to modify the power relation between labour and

-
- (1) o.a. CAO betreffende onthaal, CAO n°22, algemeen verbindend verklaard, KB 9.9.1975, B.S., 10.10.1975, art. 4-5.
 - (2) Het komt ons zelfs voor, op ondernemingsvlak, dat de verplichtingen opgelegd aan werkgevers i.v.m. de oprichting en bevoegdheden van de ondernemingsraad, comparatief belangrijker zijn in de groeifase van het syndicalisme dan eventuele wettelijke of conventionele verplichtingen tot erkenning van vakorganisaties, mede tengevolge van de o.a. op de werkgever berustende verplichting tot instelling van de ondernemingsraad ongeacht de syndicalisatiegraad, het strikt omschreven, wettelijk voorzienen geheel van bevoegdheden, de zeer uitgebreid beschermingsregels voor leden en kandidaat-leden en mede tengevolge van deze factoren de minder strikt vereiste aanwezigheid van syndicale macht in de onderneming, als voorwaarde tot ontplooiing van activiteiten.

management." (1)(2)

(1) Kahn-Freund, O., Labour and the Law, o.c., p.10.

(2) Het wordt dus duidelijk dat de ontwikkeling en de groei van de vakorganisatie als aktor in arbeidsverhoudingen vnl. een autonoom proces is van de vakorganisatie zelf en dat vooral de organisationele, industriële sterkte van de vakorganisatie, zoals bepaald door haar aantal leden, en hun bereidheid en hun mogelijkheid om door acties over te gaan tot het afdwingen van het recht op organisatie en erkenning, een belangrijke factor zijn die werkgevers ertoe aanzet, rekening te houden met de collectieve opstelling van hun werknemers.

"The industrial strength of trade unions is commonly believed to be the major, if not the only factor encouraging employers to recognize these organisations" en "it is an axiom of trade unionism that employers recognize strength"(1)

Wel moet hierbij worden vermeld dat een aantal factoren dergelijk proces van collectieve opstelling kunnen stimuleren of afremmen.

In de eerste plaats de reeds geciteerde houding van de wetgever die, hoewel ze slechts marginaal het proces van machtsverhoudingen beïnvloedt, enerzijds door de garantie van fundamentele rechten, de basisvoorwaarden schept voor de ontwikkeling van vakorganisaties, anderzijds, door de instelling van een overlegstelsel (P.C., O.R., enz.) een kader schept gunstig voor de ontwikkeling en erkenning van vakorganisaties.

In de tweede plaats wordt de collectieve opstelling gestimuleerd door een aantal structurele factoren, die, als onafhankelijke variabelen optredend, een kader creëren dat de ontwikkeling van vakorganisaties kan beïnvloeden. (Deze factoren zijn zogenaamd environmentele variabelen die zeer vaak determinerend zijn voor de numerieke ontwikkeling van het syndikalisme, haar karakter en vorm).

Zo bestaat er een omvangrijke literatuur die wijst op de correlatie tussen de ontwikkeling van vakbonden en de business cycle (2), meer bepaald het niveau van tewerkstelling, het loonniveau (3), het prijsniveau (4); verder werd gewezen op de invloed van de grootte en de omvang van de onderneming, de tewerkstellingsconcentratie (5) en daaruit voortvloeiend

(1) Bain, G.S., o.c., p.180; zie ook Adams, R., o.c., p.104 en 106 voor de accentverschillen tussen beide instellingen t.a.v. het relatieve gewicht en de betekenis van de factor "union strength".

(2) Bain, G.S. en Elsheik, F., Union Growth and the Business Cycle; Basil Blackwell, Oxford, 1976, en de daarin vermelde verwijzingen.

(3) Wolman, L., Ebb and Flow in trade unionism, Nat. Bureau of Economic research, New York 1936. (meer algemeen de prosperity theory). Zie ook Commons, J., (ed.) A Documentary History of American Industrial Society, vol.V, en de nuanceringen in Davis, H., The theory of union growth, in MacCarthy, W., (ed.) Trade Unions, Penguin, 1972, p.211-235.

(4) Davis, H., o.c., p.218.

(5) Cleland, S., The influence of Plant size on Industrial Relations, Princeton, Industrial Relations Section, 1955.

De vraagstelling, die we in het begin van deze afdeling formuleerden, m.n. zal in een sector als de petroleumsector, gedomineerd door buitenlandse ondernemingen, zich een gedragspatroon ontwikkelen gelijkaardig aan dat van andere sectoren en de vraag hoe in de petroleumsector, gedomineerd door multinationale ondernemingen met een aanzienlijke onderhandelingsmacht, de ontwikkeling zal evolueren van werknemersorganisaties, gericht op de verdediging van divergente belangen, blijft onopgelost vanuit een juridisch perspectief. Een feitelijke analyse van de groei van de vakorganisaties is dus noodzakelijk. Slechts daaruit zal blijken in hoeverre in multinationale sectoren bijzondere problemen bestaan t.a.v. de groei en ontwikkeling van werknemersorganisaties, en in welke mate die een gevolg zijn van het specifiek karakter van de ondernemingen in de sector. Deze studie wordt uitgevoerd in de volgende paragraaf.

./...de graad van bureaucratisering in de onderneming (1), op de ontwikkeling van vakbonden; eveneens is het technologisch proces een belangrijke factor wat betreft de groei van het syndicalisme in de onderneming. (2) Vanuit de sociale wetenschappen werd tenslotte gewezen op de mate waarin individuele en socio-demografische karakteristieken van de werknemer, zoals sociale afkomst (3), leeftijd (4), geslacht (5), scholingsniveau, jobinhoud en gerealiseerde positie in de onderneming (6) enz. determinerend zijn voor de propensiteit tot syndicalisatie.

In de derde plaats tenslotte - en dit brengt ons terug naar onze concrete vraagstelling - is de werkgevershouding zelf een belangrijke factor die de ontwikkeling en de groei van de vakorganisatie beïnvloedt. Dit wordt vooral onderstreept door Bain, die wijst op de strategische belangrijkheid van de werkgeverspolitiek en zijn bereidheid tot erkenning, als essentiële voorwaarde voor de groei van de vakbeweging. "While employment concentration is a favourable condition for the growth of (white collar) unions, it is not by itself sufficient. Employers must also be prepared to recognize these unions. The greater the degree to which employers are willing to do this, the more likely (white collar) employees are to join unions."(7)

- (1) Lockwood, D., Factors affecting the degree of unionization amongst black-coated workers, in MacCarthy (ed.) o.c., p.236-253; Bain, G., White collar unionism, o.c., p.72-81
- (2) Dunlop, J.T., The development of labor organizations: a theoretical framework in Rowan, R., (ed.) Readings in Labor economics and labor relations, Irwin Inc. Homewood, 1972 p.66-81; Sayles, L., The behaviour of industrial work-groups, London; Bakke, W., To join or not to join, in Barrett et al. (ed.) Industrial Relations in wider society MacMillan, 1975, p.43-52.
- (3) Lipset, S. and Gordon, J., Mobility and trade union membe

2. De ontwikkeling van de werknemersorganisaties in de multinationale petroleumsector

In deze paragraaf zullen we dus vnl. de feitelijke ontwikkeling van de werknemersorganisaties in de multinationale petroleumsector beschrijven, als eerste luik van een onderzoek naar de wijze waarop de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector (hier bestudeerd op sectorieel vlak) is tot stand gekomen.

Bij de beschrijving van de ontwikkeling van het syndikalisme zal vnl. aandacht worden besteed aan de factoren die de groei van het syndikalisme stimuleerden of beperkten, in het bijzonder dan de feitelijke houding van multinationale ondernemingen t.a.v. het ontwikkelend syndikalisme, en de wijze waarop dit werd vertaald in collectieve akkoorden, o.a. m.b.t. de syndikale premie.

a) De ontwikkeling van de werkliedenorganisaties

i) De groei van het werkliedensyndicalisme

Gedurende bijna de volledige periode vóór WO II kende de ontwikkeling van het syndicalisme in de petroleumsector bijzondere moeilijkheden.

Alhoewel het onmogelijk is, bij gebrek aan accurate bronnen, de effectieve syndicalisatiegraad in die periode weer te geven, wijzen verschillende publicaties op de moeilijkheden waarmee de vakorga-

-
- ./..ship in Bendix, R., en Lipset, S., Class, status and power, Routledge, London, 1954, p.491-500.
- (4) Shister, J., The logic of union growth, Journal of Political Economy, oct. 1953, p.413-433.
- (5) Blackburn, R., Union character and social class, London, Batsford, en Lockwood, D., o.c., in Mc Carthy, Trade Unions, Penguin, o.c., p.251.
- (6) Dunlop, J., o.c., in Rowan, R., o.c., p.76; Turner, H., Trade Union growth, structure and policy, Mac Millan, London, 1966.
- (7) Bain, G.S., o.c., p.

nisaties werden geconfronteerd bij de organisatie van de werknemers. Meermaals (1) vinden we o.a. in "De Strijdkreet", weekblad van de Algemene Centrale te Antwerpen, oproepen tot de arbeiders om aan te sluiten bij de vakbond. Zo wordt na klachten over de lage lonen in de sector o.a. gesteld : "Maar rechtuit gezegd : is het niet de schuld der betrokkene fabriekswerkers zelf, dat hun toestand zoo slecht is? Jazeker, want velen kennen nog den weg naar de vakvereniging niet" (2), en "We schreven dat het personeel zich tevreden moest stellen. Inderdaad, wat zou er van een staking zijn terecht gekomen? Deze zou dezelfde uitslag hebben gekend als de staking op de ontzilveringsfabriek te Hoboken, waar er eveneens veel onverenigden waren. De arbeiders moeten het nut inzien van de vakbond, en zich aansluiten bij de Algemene Centrale dan zal het gedaan zijn met de hongerlonen en zullen ze verplicht zijn de vakvereniging te erkennen" (3).

De toenmalige moeilijkheden tot het bereiken van een effectieve syndicalisatie, specifiek in de petroleumindustrie, moeten ons inziens, bij gebrek aan meer indicaties, in de eerste plaats worden verklaard vanuit de bijzondere economische toestand in de petroleumindustrie. Deze was vnl. een distributiesector, eerder dan een industriële sector, waarvan bovendien de economische belangrijkheid (bijgevolg de onderhandelingsmacht van de vakbonden) bijna onbestaande was. Bovendien waren vnl. ongeschoolden tewerkgesteld, terwijl de aard van de distributieactiviteiten zelden aanleiding gaf tot geconcentreerde tewerkstelling.

Meer indicaties zijn niet beschikbaar, maar toch willen we erop wijzen dat, ondanks de veelvuldige oproepen tot syndicalisatie, nergens een anti-syndicale houding van patronale zijde wordt gesuggereerd.

Aan deze periode van moeilijkheden tot syndicalisatie komt kortstondig een einde gedurende het jaar 1928. In de verschillende

 (1) De Strijdkreet, orgaan der Algemene Centrale van bouwarbeiders en gemengde vakken, gewest Antwerpen; o.a. 22.9.1923, 3.11.1923, 6.9.1924, 23.4.1926, 23.7.1926, 18.4.1927 met beknopt algemeen verslag van de werking gedurende het jaar 1926, 12.3.1928.

(2) De Strijdkreet, 27.10.1923.

(3) De Strijdkreet, 7.11.1924.

ondernemingen groeit het syndicalisme sterk aan, worden vergaderingen druk bezocht en worden aanvragen tot loonsverhoging ingediend. (1) Dit leidt einde september 1928 tot het uitbreken van de eerste stakingen en tot indienen van een algemene eis tot loonsverhoging bij alle ondernemingen.

De organisationele opbloei is echter van korte duur. Na de mislukking van de staking, volgens de Strijdkreet te wijten aan de verdeeldheid van de arbeiders in verschillende organisaties, het groot aantal ongesyndiceerden en de eenheid van het patronaat, ondertussen verenigd in één werkgeversfederatie (2), worden de oproepen tot versterking van de vakbond en eenheid onder de arbeiders weer legio en nergens zo vaak herhaald als voor de arbeiders van deze subsector. (3)

"Op de jaarlijkse wapenschouw der vereenigde arbeiders, welke den 1^o mei 11. gehouden werd, ontbraken natuurlijk de arbeiders der petroölinrichtingen onzer stad. Ongeveer 10% van de arbeiders zijn aangesloten bij een vakbond en de rest leven op de goedheid der patroons." (4)

Het is pas op het einde van 1935 dat de vakbeweging in de petroleumsector weer aan bod komt. De Strijdkreet meldt het succesvol beëindigen van loonsonderhandelingen op verschillende ondernemingen (5). (ons inziens moet te dien aanzien het nodige voorbehoud worden aan de dag gelegd, daar van onderhandelingsaktiviteiten als dusdanig in geen andere bronnen melding wordt gemaakt) (6).

In 1936 echter breekt de syndicale beweging definitief door. De algemene staking, gevolgd door de bijeenroeping van de eerste nationale arbeidersconferentie (7) vormt ongetwijfeld het algemeen kader binnen hetwelk de ontwikkelingen in de petroleumsector moeten worden begrepen : de petroleumstaking, algemeen gevolgd, loonsonderhandelingen met het patronaat, snelle uitbreiding van

(1) De Strijdkreet, 16.4.1928, 24.5.1928, 9.7.1928, 6.8.1928.

(2) De Strijdkreet, 29.10.1928.

(3) De Strijdkreet, 12.11.1928, 21.1.1929, 18.3.1929, 27.5.1929, 28.4.1930, 12.5.1930, 23.6.1930.

(4) De Strijdkreet, 11.5.1931.

(5) De Strijdkreet, 3.6.1935, 15.7.1935, 2.12.1935, 30.3.1936.

(6) Zie o.a. jaarverslagen Petroleumfederatie.

(7) Luyckx, T., De politieke geschiedenis van België, D.S., p.352

het syndicalisme en bijeenroeping van het eerste NPC voor de petroleum (1). De oprichting van het NPC en de daaropvolgende onderhandelingen consolideren de erkenning van de vakorganisaties als gesprekspartner.

Voorals na WO II kende de vakbeweging een vrij snelle uitbreiding. De algemene erkenning van het syndicale feit, geconcretiseerd in de instelling van NPC, SD, OR en KVGH; de snelle groei en de toenemende belangrijkheid van de petroleumindustrie; de aanwerving van nieuwe categorieën van arbeiders, vnl. geschoolden, gerecruteerd uit de traditioneel sterk georganiseerde sectoren zoals de haven, bouw en scheepsherstelling; de sterke uitbreiding van de raffinageindustrie en de toenemende belangrijkheid van industriearbeiders in een sector die tevoren vnl. een distributiesector was, en tenslotte het dadelijk voorhanden zijn van syndicaal leiderschap, zijn de belangrijkste factoren die deze evolutie in sterke mate hebben bevorderd.

Enkele maanden na de beëindiging van de oorlog bereikt het ledenaantal reeds het peil van vóór WO II en breidt zich nadien gestaag uit, ook in de nieuw gevestigde raffinaderijen.

Begin van de vijftiger jaren, rond de periode dus van de vestiging van de twee nieuwe raffinaderijen, bedraagt de algemene syndicalisatiegraad ongeveer 60%. Ondernemingswijze wordt de hoogste syndicalisatiegraad bereikt in onderneming G, en worden iets lagere gemiddelden genoteerd in de nieuwe ondernemingen A en E - deels te wijten aan beperkte delegatiewisselingen in de beginperiode, en de onderneming H (vnl. een distributie-onderneming). De moeilijkheden die zich in 1959-1960 voordoen rond de werkerheid zijn een verdere stimulans voor de stijging van de syndicalisatiegraad die aangroeit tot 80%, waarvan ongeveer 60% aangesloten bij het ABVV, ongeveer 40% bij het ACV.

ii) De syndicale premie

Belangrijk voor de verdere uitbreiding van het ledenaantal was de instelling van de syndicale premie in 1962. De eis tot uitkering van een premie, alleen voor gesyndiceerden werd voor de

(1) De Strijdkreet, 13.7.1936, 27.7.1936, 1.2.1937.

eerste maal in de petroleum gesteld op het einde van 1960, en maakte deel uit van de eisen geformuleerd met het oog op de vernieuwing van de CAO 1960-1961. Aanvankelijk verklaarde men zich van patronale zijde dadelijk akkoord met het principe. We moeten er trouwens op wijzen dat de syndicale premie in 1960 reeds was verworven in sectoren zoals textiel, gas en electriciteit. De moeilijkheden in de onderhandelingen waren desondanks substantieel en betroffen vooral de hoogte van het bedrag enerzijds, de modaliteiten van betaling anderzijds. Van werkgeverszijde was men slechts bereid tot het betalen van **een** premie van 1500 fr terwijl respectievelijk van ACV en ABVV-zijde 2000 en 4000 fr werden geëist. Vooral echter stond van patronale zijde de eis centraal de betaling van de syndicale premie te koppelen aan de duurtijd van de conventie en slechts uit te keren bij het verstrijken van de duurtijd van de CAO "in goede uitvoering", d.w.z. na 2 jaar (1) Begin 1961 werden de onderhandelingen onderbroken tengevolge van de nationale staking tegen de eenheidswet.

Bij de wederopname van de onderhandelingen in het Beperkt Comité (2) weigert het patronaat, naar wordt meegedeeld onder druk van het VBN, een verdere discussie van de eisenbundel, alvorens de vakorganisaties uitstel aanvaarden van de bespreking van de syndicale premie. Het principe, aldus de patronale woordvoerder, blijft aanvaard, mits koppeling aan een waarborg tot behoud van de sociale vrede, maar bespreking lijkt nu inopportuun in het licht van de staking en het verzet van het VBN. Er wordt vooropgesteld de besprekingen in september te hervatten, gekoppeld aan de patronale belofte op zeer genereuze wijze de overige eisen te zullen behandelen, indien uitstel van de bespreking over de syndicale premie - een van de hoofdeisen - wordt aanvaard. Dit leidt ertoe dat de onderhandelingen pas september 1961 terug worden opgenomen. De overige besprekingen waren inmiddels voor de vakorganisaties zeer gunstig verlopen, wat tot een vrij snelle aanvaarding leidt van het akkoord rond de syndicale premie. (3) Deze wordt, zoals geëist van patronale zijde, gekoppeld aan de eerbiediging van de vredesplicht, maar omvat anderzijds, naast de premie rechtstreeks uitgekeerd aan gesyndiceerden, de op-

(1) Onderhandelingen, Beperkt Comité van het NPC (B.C.) van 23.11.1960.

(2) Onderhandelingen, Beperkt Comité van het NPC van 9.2.1961 en 13.2.1961.

(3) Onderhandelingen, Beperkt Comité van het NPC van 21.8.1961, 13.9.1961 en 14.2.1969.

richting van een sociaal fonds, gespijsd door patronale bijdragen, gelijk aan de syndicale premie voor niet-gesyndiceerden.

Hierna de belangrijkste elementen uit de tekst betreffende de premie voor gesyndiceerden :

1. Beginsel:

In geval van goede uitvoering van de paritaire overeenkomsten tussen de vakorganisaties en werkgevers in de petroleumnijverheid afgesloten, zal er door deze laatsten, op het einde van ieder jaar der beschouwde periode van sociale programmatie, een premie worden toegekend aan de rechthebbende gesyndiceerde arbeiders. (Zie hierna).

2. Bepaling:

Men verstaat :

- a. door "goede uitvoering der afgesloten paritaire overeenkomsten", het feit dat de vakorganisaties zich tijdens deze periode onthouden van nieuwe eisen te stellen en geschillen uit te lokken, welke ook, van deze beide, hun aard en omvang weze.
- b. door "gesyndiceerd arbeider", de bij één van de in de schoot van de Nationale Paritaire Commissie voor de Petroleumnijverheid- en handel erkende vakorganisatie aangesloten arbeider.

3. Bedrag van de premie:

Het bedrag van de premie beloopt 2.040 frank per jaar per gesyndiceerd rechthebbend arbeider.

De motivering van de patronale taktiek rond de onderhandelingen van de syndikale premie is vrij onduidelijk en kon niet bevredigend worden opgehelderd door de geïnterviewden die deelnamen aan de toenmalige onderhandelingen. In het licht van de bijzonder hoge graad van syndicalisatie die reeds werd bereikt vóór de instelling van de syndicale premie durven we bijgevolg veronderstellen dat het uitstel van onderhandelingen niet zozeer werd ingegeven door de wens, een verdere groei van de vakorganisaties af te remmen, maar eerder werd ingegeven onder druk van het toenmalige VBN.

Eén van de patronale gesprekspartners suggereerd de moeilijkheden die vnl. Amerikaanse bedrijven hadden met de aanvaarding van het principe dat werkgevers, vakorganisaties en gesyndiceerden financieel steunen, en weet het uitstel van de onderhandelingen vnl. aan de langdurige onderhandelingen tussen de Belgische- en de moeder ondernemingen betreffende dit aspect. Een verificatie van deze versie hebben we nergens elders kunnen verkrijgen.

Voor zover mogelijk steeg de syndicalisatiegraad nog verder sinds de instelling van de syndicale premie; in de nieuw opgerichte ondernemingen werd het hoge aansluitingsgemiddelde eveneens zeer vlug bereikt.

Eind 1977 bedraagt de syndicalisatie 97,7% gemiddeld in de sector. Per onderneming is deze als volgt :

Tabel. Syndicalisatiegraad per onderneming en verdeling per vakbond.

Onderneming	Totaal	A.B.V.V.	A.C.V.	A.C.L.V.B.
A	96,9%	63,2%	36 %	0,7%
B	99 %	55,2%	42,5%	2 %
C	94 %	51 %	46 %	2,8%
D	98,5%	43,6%	53,8%	2,5%
E	97,5%	50 %	47,2%	2,6%
F	97,6%	35 %	51,8%	13 %
G	100 %	74,4%	22,1%	3,4%
H	99,3%	53,3%	44,4%	2 %

Op sectorieel vlak :	52,6%	44,1%	3,1%
	(2419 A)	(2027A)	(146A)

Besluit :

Tot besluit moeten we dus vaststellen dat de aanwezigheid van multinationale ondernemingen in de sector geen obstakel heeft gevormd ten aanzien van de numerieke ontwikkeling van het arbeiderssyndicalisme. De syndicalisatiegraad van arbeiders in de sector bedraagt nagenoeg 100% en belangrijke problemen ten aanzien van de ontwikkeling van het syndicalisme tengevolge van een bepaalde ondernemingspolitiek werden niet gesignaleerd.

Wat de historische groei van het syndicalisme betreft, stellen we in de periode vóór WO II de relatieve afwezigheid vast van

enige betekenisvolle syndicale aktie. Het lijkt ons echter voorbarig hieruit al te verdragende besluiten te trekken wat betreft de problematiek multinationale ondernemingen - vakbonds-erkenning; meer bepaald lijkt het ons voorbarig op grond van deze vaststelling de evolutionaire hypothese van o.a. Warner en Shearer (1) te onderschrijven die stellen dat multinationale ondernemingen in een eerste fase pogen, hun gewoonten inzake arbeidsverhoudingen over te planten, maar uiteindelijk worden gedwongen tot accommodatie met de dominante socio-industriële normen, na verzet van de vakbonden.

In dit verband willen we erop wijzen dat, ondanks de zeer frequente vermeldingen van moeilijkheden waarmee het syndicalisme werd geconfronteerd, nooit specifiek werd gewezen op een patronale anti-syndicale houding. Meer in het bijzonder lijkt het ons dat vooral environmentele factoren, zoals de toestand op de arbeidsmarkt, de onbelangrijkheid van de sector, enz. de ontwikkeling van het arbeiderssyndicalisme vóór WO II hebben verhinderd, en geenszins de, in de hypothese van Warner en Shearer, door centrale hoofdkwartieren van multinationale ondernemingen ingegeven richtlijnen tot behoud van praktijken inzake arbeidsverhoudingen, identiek aan deze die worden toegepast in de moederlanden.

Bovendien moet in dit verband trouwens het multinationaal en buitenlands karakter van de toenmalige petroleumondernemingen worden gerelativeerd : ondanks een buitenlandse meerderheids-participatie werden de ondernemingen geleid door typisch Belgisch patronaat. Een gedelibereerde anti-vakbondsaktie, geïnspireerd door eventuele buitenlandse gewoonten en praktijken inzake arbeidsverhoudingen, lijkt ons in die periode vrijwel uitgesloten, mede in het licht van de weinig frequente contacten tussen moeder- en dochterorganisaties en de afwezigheid van richtlijnen inzake sociale politiek.

Na WO II kent het arbeiderssyndicalisme numeriek een snelle ontwikkeling, ook in de nieuw gevestigde raffinaderijen die een meer rechtstreekse band met het moederbedrijf onderhielden dan de ondernemingen voor WO II. (noteren we echter dat een grondiger

(1) Zie Deel I, hoofdstuk I, afd. 2.

onderzoek naar de ontwikkeling van het syndikalisme op ondernemingsvlak wordt uitgevoerd in het volgende hoofdstuk van dit deel.) De petroleumsector stond eveneens vooraan stond in de instelling van de syndicale premie.

Weliswaar deden zich tijdens de onderhandelingen beperkte moeilijkheden voor, doch het was onmogelijk te besluiten of deze vnl. hun oorzaak vonden in weerstanden tegenover het principe van de syndicale premie alsdusdanig binnen ons nationaal systeem van arbeidsverhoudingen, dan wel of deze moeilijkheden specifiek toe te schrijven waren aan problemen i.v.m. centralisatie en bevoegdheidsdelegatie in multinationale ondernemingen.

Wat dus de ontwikkeling van vakorganisaties van werknemers (in casu arbeiders) betreft in multinationale sectoren (vooralsnog slechts onderzocht op sectorieel vlak), kunnen we op basis van deze gegevens in de petroleumsector besluiten, in antwoord op de initiële vraagstelling dat 1) de buitenlandse oorsprong van de ondernemingen geen element is geweest dat de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in de sector heeft beïnvloed, in de zin dat de sectoriële ontplooiing van de vakorganisaties volgens een verschillend patroon zou zijn verlopen of tot beperkter proporties zou zijn teruggedrongen als deze die algemeen in België van kracht zijn; en dat 2) de hypothetisch vooropgestelde onderhandelingsmacht van MNO's niet is aangewend met het oog op het afremmen van de groei van werknemersorganisaties gericht op de verdediging van tegengestelde belangen. (Nogmaals willen we eraan herinneren dat we hier vooralsnog vnl. de numerieke ontwikkeling van het syndikalisme op sectorieel vlak bespreken, en de studie van de aard en het karakter van het syndicalisme, vnl. dan op ondernemingsvlak, straks aan bod komen.)

Een analyse van de factoren die dergelijk gedragspatroon hebben begeleid, leiden eveneens nog tot een aantal interessante vaststellingen.

Eerzijds wijst de feitelijke beschrijving van de ontwikkeling van het syndicalisme uit, dat het rechtstreeks wetgevend ingrijpen inzake syndicale vrijheid en erkenning van vakorganisaties - waarvan een overzicht werd gegeven - slechts op zeer marginale wijze het gedragspatroon in de sector heeft beïnvloed.

Anderzijds blijkt de belangrijkheid van de zogenaamde environmentele factoren in de beïnvloeding van arbeidsverhoudingen en de ontwikkeling van het syndicalisme, ook in multinationale sectoren. We denken daarbij aan de environmentele factoren eigen aan de petroleumsector specifiek : de situatie op de arbeidsmarkt vóór en na de oorlog, de wijziging van ongeschoolde naar geschoolde arbeid, de toevloed van "craftsmen", de groei van de industriële tewerkstelling en de groeiende economische belangrijkheid van de sector; we denken daarbij anderzijds aan environmentele factoren, eigen aan het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, die de situatie in de petroleumsector hebben beïnvloed : de algemene erkenning van het syndicaal feit tussen de nationale sociale partners na WO II, het overheidsoptreden ter bevordering van de aanwezigheid van de vakorganisatie in de ondernemingen (vnl. dan de wetgeving inzake de O.R.) en de algemeen aanvaarde legitimiteit van de vakorganisaties in de naoorlogse organisatie van arbeidsverhoudingen in België.

Het is nu onze taak op gelijkaardige wijze de groei en ontwikkeling van het bediendensyndicalisme in de multinationale petroleumsector te onderzoeken.

b) De ontwikkeling van de bediendenorganisaties.

i) Inleiding : De specificiteit van het bediendensyndicalisme in België

Stelden we in de inleiding vast dat de algemene syndicalisatiegraad in België meer dan 70% bedraagt, dan ligt deze wat de bedienden uit de privésector betreft, veel lager.

Neuville (1) schat de syndicalisatiegraad op 37%, volgens andere bronnen (2) intussen gestegen tot 43%.

(1) Neuville, J., Le taux de syndicalisation en Belgique en 1971. C.H. n°607, Brussel, CRISP, 1973.

(2) De bediende, een zelfportret, werkdocument gepresenteerd op het congres van de LBC, Knokke, 13-15 mei 1977.

In tegenstelling tot de arbeidersgroep, waar de syndicalisatiegraad meer dan 80% bedraagt, kan collectieve opstelling bij bedienden nog steeds niet worden beschouwd als een bijna intrinsiek element van tewerkstelling. (1)

- (1) Het behoort niet tot onze specifieke taak de algemene oorzaken aan te duiden die deze eerder lage - naar Belgische normen - syndicalisatiegraad bij bedienden kunnen verklaren. Een omvangrijke literatuur wijst op verschillende factoren die aanvankelijk effectieve obstakels vormden tot syndicalisatie en mutatis mutandis nu, tengevolge van socio-economische veranderingen, belangrijke determinanten zijn van de groeiende syndicalisatie van bedienden : dalende identificatie van belangen met de werkgever, veranderingen in de geïndividualiseerde werksfeer tengevolge van bureaucratisering, tewerkstellingsconcentratie, toenemende nivellering tussen arbeiders en bedienden inzake beloning, carrièrevooruitzichten, jobinhoud, enz. groeiende onzekerheid inzake stabiliteit van tewerkstelling, verder de veranderde houding van werkgevers en overheid t.a.v. bediendensyndicalisme, enz. Zie o.a. Blum, A., Management and the white collar union, AMA, 1964; Kleingartner, A., The organization of white collar workers, in Roberts, B.C. Industrial Relations. Contemporary issues. MacMillan, 1968, p.153-171; Barbash, J., The practice of unionism, Harper, New York, 1956, p.14; Roberts, B.C., Loveridge, R., Gennard, J., Reluctant militants, Heinemann, London, 1972; Kassalow, E., The prospects for white collar union growth, Industrial Relations, oct. 1965, p.37-48; Sturmthal, A., (ed.) White collar trade unions, London, Univ. of ILL. Press, 1961; Ginsburg, W., Review of literature on Union growth, government and structure, 1955-1969 in A review of Industrial Relations Research, I.I.R.A. Series, vol. I, p.224-227; Lockwood, D., The Black coated worker, London, Allen & Unwin, 1958; Blackburn, R., Union character and social class, London Datsford, 1967; en verder Bain, G., o.c.

In dit verband willen we er trouwens op wijzen dat het onderzoek in deze materie zich in België nog steeds in een embryonair stadium bevindt en dat buiten het werkdocument, geciteerd en De bediende, door Bundervoet en co. ons geen werken bekend zijn over de groei en de specifieke aspecten van het bediendensyndicalisme in België.

De eerder moeilijke situatie van het bediendensyndicalisme wordt nog duidelijker wanneer we de particuliere situatie bij het zogenaamde kaderpersoneel beschouwen. (1)

Behoort deze groep juridisch tot de werknemersgroep (als globale omschrijving voor diegenen die door een arbeidersovereenkomst zijn verbonden), dan moeten we vaststellen dat deze groep zich op het terrein van arbeidsverhoudingen gedifferentieerd opstelt. Hoewel geen juiste cijfers over de syndicalisatiegraad van "kaders" (evenmin trouwens als over de juiste omvang van deze groep) (2), bekend zijn, kan men vooralsnog veilig stellen dat deze syndicalisatiegraad vrij laag is (3).

Deze collectieve opstelling - voor zover ze bestaat - is bovendien niet alleen gedifferentieerd naar inhoud, maar realiseert zich tevens voor een goed deel in beroepsunies en vakverenigingen, die geen deel uitmaken van de representatieve werknemersorganisaties (4).

De politiek gevolgd van werkgeverszijde (globaal) anderzijds lijkt eveneens geïnspireerd door de wens een specifiek systeem van arbeidsverhoudingen voor kaders te promoveren. Kenschetsend zijn o.a. de patronale weigering op nationaal en sectorieel vlak de exclusieve representativiteit van de "traditionele" vakbonden ten aanzien van kaderproblemen te erkennen, terwijl op ondernemings

(1) Wat de moeilijkheden rond de omschrijving van het begrip kaderpersoneel, leidinggevens personeel, enz. betreft verwijzen we naar C; Festjens-Van Raemdonck : De problematiek van het industriële kaderpersoneel, in Synopsis, mei-juni 1970, p.43-55, waarin eveneens een overzicht is gegeven van de definities gehanteerd door de verschillende organisaties. Zie verder ook : Bundervoet, J., Het kaderpersoneel, omstreden groep, in Bulletin n°2, VUB, Centrum voor Arbeidsrecht, p.151-153; Dubois, B., Het sociaalrechtelijk statuut van het kaderpersoneel in de onderneming, in Schrans, G., en Grootaert, J., (ed.) De onderneming morgen, economisch en financieel recht vandaag, III, Gakko, Gent, 1974, p.149-197; Witt, G., Leitende Angestellten und Einheitsgewerkschaft, Europäische Verlagsanstalten, 1975; Onderzoek van enkele concrete criteria ter aanduiding van de hoedanigheid van kaderlid, in Kader, juli 1974, n° 15, p.26-31; Eynatten, L., Kaderproblematiek 1978, in Kader, n°27, juni-juli 1978, p.4-24; Les cadres en Belgique, CRISP, CH n°513, 5 maart 1971; Goethals, H., Juridische benadering van het statuut van het kaderpersoneel, in Bulletin n°2, VUB, Centrum voor Arbeidsrecht, p.164-174; Blanpain, R., Toenadering statuut werkman-bediende, in Arbeidsblad, 1968, p.1311 en de daarin geciteerde literatuur

(2) Zie Bundervoet, J., o.c.

vlak de instelling van autonome kaderraden en kaderverenigingen wordt bevorderd (1).

Deze en andere problemen zijn exemplatief voor de moeilijkheden waarmee een ontluikend kadersyndicalisme in België algemeen wordt geconfronteerd.

Wat het bediendensyndicalisme betreft kunnen we bijgevolg stellen dat dit nog steeds niet, zoals bij werklieden, een massale ingang heeft gevonden, en dat nog steeds slechts een minderheid opteert voor collectieve opstelling en belangenbehartiging. Op algemene wijze identificeerden we een aantal determinanten vanuit de bediendensituatie zelf, die dit kunnen verklaren. Verder betekent dit echter ook dat, in de mate waarin de werkgever een collectieve opstelling en belangenbehartiging als tegenstrijdig ziet aan ondernemingsdoelstellingen of personeelsbeleid, de mogelijkheid tot het voeren van een politiek, gericht op een desaffectatie van bedienden van de vakbond, grotere succesmogelijkheden inhoudt dan ten aanzien van de arbeiders, dit mede omdat het bedienden- en vooral het kadersyndicalisme zich nog in een formatieve periode bevindt en de contouren ervan nog niet dermate bepaald zijn als bij arbeiders.

Met op de achtergrond deze gegevens, zullen we nu de concrete ontwikkeling van het bediendensyndicalisme in de multinationale ondernemingen in de petroleumsector gaan beschrijven.

ii) De historische ontwikkeling van het bediendensyndicalisme in de petroleumsector.

In tegenstelling tot het werkliedensyndicalisme kent het bediender syndicalisme, niet alleen in de petroleumsector, een vrij late

:/..

- (3) Het Nationaal Verbond voor Kaderleden, deelgroep binnen de L.B.C., maakt geen melding van haar ledenaantal. Men sluit immers niet aan bij het NVK, maar bij het ACV of LBC. Wel wordt geregeld verwezen naar de enquête, uitgevoerd bij 500 individuele kaderleden, door Prof. Doucy (ULB) waarbij 35% van de geënquêteerden verklaarde lid te zijn van een vakvereniging.
- (4) Volgens Fabrimetal, april 1976, zou het ledenaantal van de Nationale Confederatie van Kaderleden 20.000 bedragen.
- (1) Van der Elst, J., Kadersyndicalisme in industriële bedrijven. Fac. Sociale Wetenschappen, 1978, thesis; en zie verder volgend hoofdstuk.

start. De oorsprong van zijn ontwikkeling in de sector kan worden gedateerd rond 1945, en hangt trouwens eerder samen met de algemene vernieuwing in arbeidsverhoudingen, ingeluid door intersectoriële akkoorden (1) die een algemene erkenning impliceerden van het syndicale feit, dan met de specifieke syndicale sterkte in de sector.

Dit betekent dat ondanks de notoire zwakte van het syndicalisme in de beginjaren, de vakorganisaties van bedienden dadelijk als feitelijke gesprekspartner werden erkend bij de uitwerking van loons- en arbeidsvoorwaarden, vnl. op sectorieel vlak in het NOC, en op meer marginale wijze op ondernemingsvlak. (2)

Vermeldenswaardig is dus dat ook in een multinationale sector als de petroleum, in overeenstemming met het toen overheersende gedragspatroon in Belgische arbeidsverhoudingen, dadelijk werd overgegaan tot een positief accepteren van de collectieve organisatie van bedienden, ondanks het feit dat op dat ogenblik geen machtsargumenten de ondernemingen tot deze stap noopten.

De formele erkenning en de formele bereidheid van de werkgevers tot onderhandelen kan anderzijds de afwezigheid van enige wezenlijke onderhandelingen, gedurende de formatieve periode van het syndicalisme, niet verdoezelen. Dit betekent dat vnl. tengevolge van de syndicale zwakte onderhandelingen op sectorieel vlak, laat staan op ondernemingsvlak, vnl. een symbolische functie krijgen, in die zin dat de werkelijk toegepaste loon- en arbeidsvoorwaarden aanzienlijk hoger liggen dan de collectief vastgestelde minima en de reële voordelen tot stand komen op basis van unilaterale beslissingsdiscretie van de ondernemingen. (3)

-
- (1) Zoals de ontwerpovereenkomst tot sociale solidariteit, 1945.
 - (2) Zie verder over de syndicale afvaardiging bedienden. (Hdst. II van dit deel).
 - (3) Eisen gericht op het invoeren van een sociale premie bij bedienden werden geformuleerd vrij kort na de invoering van dit regime bij de werklieden, maar hebben steeds op een principiële weerstand van werkgeverszijde gestuit; dit gebrek aan bereidheid tot invoeren van een syndicale premie, voorwerp van menigvuldige onderhandelingen, werd steeds gemotiveerd vanuit de onwil een discriminatie in te voeren tussen gesyndiceerde en niet gesyndiceerde bedienden, maar is, naar beide zijden ons meedeelden, in casu een duidelijke reflectie van de machtsongelijkheid tussen beide partijen en de onmogelijkheid van vakorganisaties deze eis op effectieve wijze kracht bij te zetten. Zie onderhandelingen : B.C. 3.11.60, P.C. 13.4.61, P.C. 17.10.61, B.C. 2.10.62, B.C. 18.12.63, B.C. 6.10.65, 10.10.65, 26.10.65, 5.11.65, 23.11.65, P.C. 6.12.65, 13.12.65, B.C. 6.12.65, 13.12.65.

Zeer langzaam dus kan een groei van het syndicalisme worden vastgesteld; pogingen om langs het afdwingen van een syndicale premie (1) en het koppelen van werkzekerheid aan syndicalisatie (2) de groei van het syndicalisme sterker te stimuleren, stuiten op de weerstand van de werkgeversfederatie.

Het zijn dus vnl. contextuele factoren die bijdragen tot de langzame en gestadige groei van het bediendensyndicalisme. De groei voltrekt zich trouwens vnl. in die afdelingen waar het traditionele onderscheid handarbeider - hoofdarbeider tengevolge van technologische vernieuwingen vervaagt, met andere woorden vnl. in de productie- en raffinageafdelingen en bij de technische bedienden meer algemeen, waarbij het voorbeeld van het succesvol arbeiderssyndicalisme, de nabijheid met arbeiders, de relatieve

.....
 ./..."La délégation patronale ne peut, sur ce point (prime aux syndicaux) qui répéter les arguments développés au cours des négociations antérieures, et qui justifient une hostilité radicale à toute concession en cette matière. Elle renvoie à ce sujet aux documents reflétant les discussions sociales de 1963 et 1965. Les organisations syndicales pour leur part, estiment que ce point constitue un élément très important de leur cahier de revendications et que le refus patronal constitue une discrimination à l'égard des employés, puisque les ouvriers syndicaux bénéficient eux, d'une pareille prime". Een beperkte vorm van syndicale garanties kon worden gerealiseerd onder de vorm van de oprichting van een fonds voor economische en sociale opleiding. Dit fonds, gespijsd door een forfaitaire subsidie per jaar van 500.000 BF vanwege de federatie, heeft als belangrijkste doel het financieren van syndicale vorming, deels, van beroepsopleiding anderzijds. (protocol CAO van 22.1.70). De helft van de patronale subsidie komt toe aan de vakverenigingen, die onderling de verdeelsleutel bepalen. De toekenning van de bijdrage van 250.000 BF te verdelen onder de vakorganisaties voor syndicale vorming werd hernieuwd in 1972 (protocol vergadering 12.4.72), 1973 (protocol 14.2.73) en in 1975 verhoogd tot 500.000 BF per jaar, zoals expliciet bepaald, om reden van het feit dat er geen premie voor gesyndiceerden is. (protocol 24.3.75)

- (1) Eisen gericht op het invoeren van een sociale premie bij bedienden werden geformuleerd vrij kort na de invoering van dit regime bij de werklieden, maar hebben steeds op een principiële weerstand van werkgeverszijde gestuit; dit gebrek aan bereidheid tot invoeren van een syndicale premie, voorwerp van menigvuldige onderhandelingen, werd steeds gemotiveerd vanuit de onwil een discriminatie in te voeren tussen gesyndiceerde en niet gesyndiceerde bedienden, maar is, naar beide zijden ons meedeelden, in casu een duidelijke reflectie van de machtsongelijkheid tussen beide partijen en de onmogelijkheid van vakorganisaties deze eis op effectieve wijze kracht bij te zetten.

./...

"proletarisering" van bediendenarbeid en de influx van tot bediende gepromoveerde arbeiders ongetwijfeld belangrijke stimulansen waren. In de administratieve diensten en de distributieondernemingen daarentegen verloopt de syndicalisatie des te trager.

Een belangrijk resultaat van groeiende syndicale macht enerzijds, een belangrijke stimulans tot verdere uitbouw ervan anderzijds, was ongetwijfeld de vrij succesvol gevoerde sectoriële bediendenstaking begin 1972 (1). De hoofdeis bestond in het beperken van de duur van de CAO tot één jaar; deze eis kaderde in een meer algemene strategie van de bediendenvakbonden, gericht op het verwezenlijken in de toekomst, van gelijklopende onderhandelingen van werklieden- en bediendenvakbonden met de werkgeversfederatie. De staking, die algemeen was, werd met succes afgerond in de mate dat een CAO voor één jaar en belangrijke loonsverhogingen werden gerealiseerd, alhoewel de lange termijn doelstelling (het voeren

./...Zie onderhandelingen : B.C. 3.11.60, P.C. 13.4.61, P.C. 17.10.61, B.C. 2.10.62, B.C. 18.12.63, B.C. 6.10.65, 10.10.65, 26.10.65, 5.11.65, 23.11.65, P.C. 6.12.65, 13.12.65, B.C. 7.11.67 en 20.11.67.

"La délégation patronale ne peut, sur ce point (prime aux syndiqués) que répéter les arguments développés au cours des négociations antérieures, et qui justifient une hostilité radicale à toute concession en cette matière. Elle renvoie à ce sujet aux documents reflétant les discussions sociales de 1963 et 1965. Les organisations syndicales pour leur part, estiment que ce point constitue un élément très important de leur cahier de revendications et que le refus patronal constitue une discrimination à l'égard des employés, puisque les ouvriers syndicaux bénéficient eux, d'une pareille prime". Een beperkte vorm van syndicale garanties kon worden gerealiseerd onder de vorm van de oprichting van een fonds voor economische en sociale opleiding. Dit Fonds, gespijsd door een forfaitaire subsidie per jaar van 500.000 BF vanwege de federatie, heeft als belangrijkste doel het financieren van syndicale vorming, deels, van beroepsopleiding anderzijds, (protocol CAO van 22.1.70). De helft van de patronale subsidie komt toe aan de vakverenigingen, die onderling de verdeelsleutel bepalen. De toekenning van de bijdrage van 250.000 BF te verdelen onder de vakorganisaties voor syndicale vorming werd hernieuwd in 1972 (protocol vergadering 12.4.72), 1973 (protocol 14.2.73) en in 1975 verhoogd tot 500.000 BF per jaar, zoals expliciet bepaald, om reden van het feit dat er geen premie voor gesyndiceerden is. (protocol 24.3.75).

(2) Zie verder in het hoofdstuk over collectief overleg over problemen (deel III, hoofdstuk I).

(1) Van 23.2.1972 tot 3.3.1972.

in de toekomst van gelijklopende onderhandelingen tussen vakorganisatie van bedienden en werklieden) niet kon worden bereikt tengevolge van volgende clausule, opgenomen in de slotbepalingen van het akkoord ten aanzien van de vredesplicht: "De besprekingen over de volgende bedienden CAO, ingaande op 1 januari 1973, kunnen slechts worden aangevat na parafering van het akkoord over de nieuwe CAO met de arbeiders, waarover eind 72 zal worden onderhandeld. De bedienden en hun vakbonden kunnen hun vrijheid van syndicale actie niet hernemen vóór het verstrijken van een termijn van zes weken na parafering van het arbeidsakkoord, waarover einde 1972 zal worden onderhandeld. De bediendenakkoord, waarover einde 1972 zal worden onderhandeld. De bediendenvakbonden zullen nadien een nieuwe CAO afsluiten met een duurtijd van 2 jaar in al haar elementen zonder enige tussentijdse onderhandeling in die periode." (1)

Korte termijnresultaten reflecteren zich dus vnl. in een groei van het syndicaal bewustzijn en een vrij sterke toename van syndicale aansluiting.

Cijfers over de actuele sterkte van de bediendenvakorganisaties in de petroleum zijn vrij moeilijk toegankelijk en moeten ten gevolge van de uiteenlopende versies van werkgevers en vakorganisaties als benaderende kwantificering van syndicale sterkte worden beschouwd.

Van syndicale zijde werd ons meegedeeld dat ongeveer 1700 bedienden lid zijn van een van de representatieve vakbonden. Dit betekent op een totaal van ongeveer 5090 bedienden (cijfers juni 1979) een syndicalisatiegraad van $\pm 33\%$; wanneer cijfers worden uitgesplitst tussen gebaremiseerde en niet gebaremiseerde bedienden worden volgende cijfers bereikt: op een totaal van ± 2300 gebaremiseerde bedienden ± 1550 gesyndiceerden of 67% ; op een totaal van ± 2700 niet gebaremiseerden, ± 100 gesyndiceerden, of 4% .

Voor al per onderneming echter lopen de cijfers sterk uit mekaar. Vast staat dat tot de sterkst gesyndiceerde ondernemingen o.a. behoren de ondernemingen A, E, G, H; de hierna volgende tabel specificeert de syndicalisatiegraad per onderneming, maar vereist dus een in acht nemen van onze opmerkingen over de betrouwbaarheid van deze gegevens.

(1) Protocol CAO van 12.4.1972.

Hierop zal later kort worden teruggekomen bij een bespreking van de verhouding bedienden - werkliedenvakorganisaties.

Tabel. Syndicalisatiegraad per onderneming

Onderneming	syndicalisatiegraad	
A	80% BB	40% T
B	40% BB	
C		20% T
D	50% BB	
E	70% BB	
F	40% BB	
G	70% BB	
H		30% T

Verklaring : BB : de syndicalisatiegraad bij baremieke bedienden
 T : de syndicalisatiegraad van het volledig bedienden personeel.

iii) Bijzondere problemen rond het kadersyndicalisme.

Zoals reeds duidelijk werd uit de vorige pagina's vereist een volledig beeld van het bediendensyndicalisme enige differentiatie binnen de bediendengroep en meer bepaald enige bijzondere aandacht voor de syndicale organisatie van het zogenaamde kaderpersoneel, waarmee hier wordt bedoeld de groep van de niet gebaremiseerde bedienden, m.a.w. de bedienden geclassificeerd hoger dan in de conventie omschreven categorieën.

De vraag naar de collectieve organisatie van de niet gebaremiseerde bedienden omvat twee aspecten; enerzijds de vraag naar de mate waarin representatieve vakorganisaties een bepaald deel van het kaderpersoneel organiseren en in hun belangenverdedigende rol ten voordele van deze groep worden erkend door de werkgeversfederatie, anderzijds de vraag naar de mate waarin niet representatieve vakorganisaties zijn ontstaan in de sector en hun verhouding met de werkgeversfederatie op sectorieel vlak.

Wat het eerste aspect betreft, de rol van de representatieve vakorganisaties, moeten we in de eerste plaats nogmaals wijzen

op de lage aansluitingsgraad van kaderpersoneel bij de representatieve vakorganisaties. Volgens cijfers ons meegedeeld door de afdeling "kaderpersoneel" van de beide representatieve vakorganisaties (1), zou het ledenaantal zich in de petroleumsector rond de honderd leden situeren, tegenover het globaal aantal niet gebaremiseerde bedienden van 2700, een syndicalisatiegraad van $\pm 4\%$ m.a.w. (2)

De algemene oorzaken van deze lage syndicalisatiegraad, die trouwens eveneens buiten de petroleumsector in eenzelfde mate kan worden vastgesteld (3) werden reeds eerder besproken en hangen vnl. samen met interne kenmerken van de betrokken groep.

Het spreekt echter vanzelf (en dit vormt ons belangrijkste interessepunt) dat de houding van de werkgeversfederatie tegenover de representatieve vakorganisaties ten aanzien van de kaderproblematiek, hiermee verbonden is en deels oorzakelijk aan de basis ligt van de lage syndicalisatiegraad, deels er een gevolg van is. Belangrijkste krachtlijn van de houding van de werkgeversfederatie ten aanzien van de erkenning van de bevoegdheid van representatieve vakorganisaties bij de behandeling van kaderproblemen ligt in de permanente weigering tot het voeren van substantiële onderhandelingen over deze problemen, zonder dat evenwel de formele bevoegdheid van representatieve vakorganisaties, tot het ter discussie stellen van kaderproblemen, wordt ontkend.

Dit betekent o.a. in concreto het principieel afwijzen van de verplichting tot uitbreiding van conventioneel voorziene loonsbepalingen tot het niet baremiek personeel en het reserveren van het recht van de werkgever om autonoom dienaangaande te beslissen.

(4) Slechts vrij recent werd aanvaard enerzijds aan de werkge-

(1) Hiermee bedoelen we respectievelijk het NVK van het LBC en de verantwoordelijke voor kaderproblematiek bij BBTK.

(2) Ter correctie of aanvulling moet worden gewezen op twee aspecten die dit percentage beïnvloeden : het definitioneel probleem rond het begrip "kader" en eventuele daaruit voortvloeiende discrepanties tussen het begrip "kader" zoals gehanteerd door vakorganisaties en het begrip "niet gebaremiseerd personeel"; en belangrijker anderzijds, de terughoudendheid van vele gesyndiceerde kaders tot bekendmaking, aan de vakorganisaties, van hun kadersttuut, waardoor een differentiatie binnen het bediendenpersoneel aangesloten bij vakorganisaties, niet steeds akkuraat het juiste aantal aangesloten "kaders" weergeeft.

(3) Zie Van Den Elst, J., o.c.

(4) o.a. onderhandelingen B.C. van het NPC petroleumnijverheid bedienden van 7.5.57 en 27.5.57.

vers aan te bevelen de aan het baremiek personeel toegestane conventionele weddeverhogingen, ook op het niet baremiek personeel toe te passen (1), en werd anderzijds de verplichting tot motivering bij niet toepassing van de weddeverhoging, aanbevolen (2). Belangwekkend anderzijds is wel dat vooralsnog de exclusieve bevoegdheid van representatieve vakorganisaties tot optreden in verband met kaderproblemen, althans op sectorieel vlak, impliciet wordt erkend door de werkgeversfederatie.

In het licht van de opkomst van alternatieve, niet representatieve (3) organisaties van kaderpersoneel, die hunnerzijds de vertegenwoordigingsfunctie van kaderpersoneel opeisen, is deze vaststelling belangrijk. Ze bevestigt dat ook op het terrein van kaderproblemen, een terrein waarop de contouren van het systeem van arbeidsverhoudingen zich nog in een embryonair stadium bevinden, de werkgeversfederatie in de petroleumsector zich onthoudt van innoverende interventies in de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen. Hiermee wordt ook gesuggereerd dat vooralsnog wordt vastgehouden aan een van de fundamentele kenmerken van de algemene macro-organisatie van ons systeem van arbeidsverhoudingen (4), met name de erkenning van de exclusieve vertegenwoordigingsfunctie van representatieve vakorganisaties, althans op sectorieel vlak.

Desalniettemin moet enige aandacht worden besteed aan de recente groei en ontwikkeling van een niet representatieve vakorganisatie in de sector, met name de Federatie voor kaderpersoneel in de petroleumsector (FEKAP), vnl. in het licht van de zeer snelle, recente groei van de organisatie en haar belangrijkheid in termen van lidmaatschap. Aktueel zou FEKAP ongeveer 1200 leden groeperen, procentueel m.a.w. 45% van de niet gebaremiseerde leden. Het ontstaan van de Federatie moet worden gesitueerd in het midden van de jaren '70 (5) en wordt voorafgegaan door het ontstaan, in verschillende ondernemingen, van onafhankelijke kadervereni-

-
- (1) Zie onderhandelingen B.C. 10.10.65; 26.10.65; 23.11.65 en CAO 65-66 van 13.12.65.
 - (2) Zie onderhandelingen B.C. 20.11.67; 28.11.67; 5.12.67 en CAO 76-77 van 1.6.76. Voor een meer volledige behandeling van deze problemen, zie Hdst. II, deel II.
 - (3) In de betekenis van de wet van 5.12.1968.
 - (4) Althans in de privésector.
 - (5) Statutair opgericht op 28.6.1977.

gingen en/of kaderraden (1), een beweging trouwens geenszins exclusief beperkt tot de petroleumsector. (2)

Het feit dat Fekap is ontstaan en gegroeid uit reeds bestaande en autonoom gestructureerd verenigingen van kaderleden op ondernemingsvlak is vooralsnog sterk bepalend voor haar structuur, doelstellingen en activiteiten.

Dit betekent in de eerste plaats dat de recrutering van leden meestal langs een systeem van getrapt lidmaatschap plaatsvindt, vnl. dus langs het lidmaatschap van onafhankelijke ondernemingsverenigingen die als dusdanig deel uitmaken van Fekap. (3)

De belangrijke rol van de bedrijfsverenigingen blijkt eveneens uit de organisatiestructuur : elk van de bedrijfsverenigingen vaardigt één lid af naar het Federaal Comité, dat daarnaast nog wordt aangevuld met de drie leden van het Uitvoerend Bureau, rechtstreeks verkozen door de algemene vergadering die wordt samengesteld door alle individuele leden.

Belangrijk is vooral dat het gedecentraliseerd karakter in sterke mate de doelstellingen en activiteiten van Fekap bepaalt. Deze beperken zich vnl. tot een aan de ondernemingen en hun eventuele kaderverenigingen externe vertegenwoordigingsfunctie, gericht horizontaal naar de werkgeversfederatie toe en verticaal naar de nationale onafhankelijke kaderbeweging, het NCK (4).

Wat de doelstellingen betreft omschrijft inderdaad artikel 5 van de statuten als doel van de federatie :

"De bevordering en de coördinatie van algemene sociaal-economische acties, die worden ondernomen door de verenigingen van kaderpersoneel van bedrijven.

"Het bekomen van de erkenning van de verenigingen van kaderpersoneel door de nationale en regionale sociaal-economische instellingen, de patronale federaties, evenals de vertegenwoordiging van haar leden op deze verschillende niveau's.

(1) Zie verder in hfdst. II van dit deel.

(2) Van Der Elst, J., o.c.

(3) Art. 3 van de statuten bepaalt : "de fedearatie groepeerde de leden van de verschillende verenigingen van het kaderpersoneel van de petroleumnijverheid, erkend op vastlegging van hun statuten bij de federatie. Ze kan tevens het lidmaatschap aanvaarden van afzonderlijke kaderleden die actief zijn in de petroleumnijverheid" en art. 9 : "De federatie bestaat uit de bedrijfsverenigingen die ze erkend heeft".

(4) In de statuten werd niet vermeld welke de relatie is tussen Fekap en NCK, en formeel lijkt ons vooralsnog geen rechtstreekse band te bestaan, die zou toelaten Fekap als sectoriële organisatie van het NCK te bestempelen. Informeel en

"Het bewerkstelligen, in de schoot van ieder bedrijf, van de dialoog tussen de onderneming en de vereniging van het kaderpersoneel (kaderraad), onder vorm van overleg, beraadslaging en informatie.

"De studie, bescherming en behartiging van de materiële en morele belangen van haar leden in het algemeen en van het kaderlid in het bijzonder".

Gecomplementeerd anderzijds door een aantal bepalingen ten aanzien van het respect van de wederzijdse autonomie van de federatie en haar samenstellende bedrijfsverenigingen (1) vormen beide de statutaire basis voor de activiteiten van de federatie. Deze situeren zich vnl. op het ondernemingsexterne vlak en betreffen inhoudelijk vnl. organisatie, sensibilisatie en coördinatie.

In concreto betekent dit, naar ons werd meegedeeld, het bevorderen van het ontstaan van kaderraden/verenigingen in alle ondernemingen, het optreden als dienstencentrum voor beginnende kaderraden/verenigingen, en op het meer algemeen vlak het propageren van de uniciteit en specificiteit van de kaderproblematiek zowel binnen als buiten de sector, wat impliceert het onrechtstreeks optreden als recruteringsmechanisme voor het NCK.

De realisatie van deze objectieven gebeurt langs twee wegen. Enerzijds tegenover de Belgische Petroleumfederatie, waarmee informele contacten werden gelegd vnl. gericht op een voorstelling van de specificiteit van de kaderproblematiek en gericht op het verwerven van een positieve werkgevershouding ten aanzien van de instelling van onafhankelijke kaderraden. Anderzijds ten aanzien van enkele individuele ondernemingen, waar aktueel onafhankelijke kaderverenigingen/raden nog onbestaande zijn. Concrete resultaten onder de vorm van overeenkomsten of rechtstreekse publieke stimulering vanuit de werkgeversfederatie, van ondernemingsinitiatieven tot oprichting van kaderraden, kunnen niet worden vastgesteld.

./...feitelijk nochtans blijken de banden tussen beide organisaties vrij nauw en blijkt vnl. aan de top van Fekap de wens te bestaan Fekap als sectoriële organisatie van het NCK te beschouwen; ten persoonlijke titel is de voorzitter van Fekap lid van het federaal comité van het NCK.

(1) Zo bepaalt art. 9 van de statuten expliciet :

- a) De Federatie onthoudt zich van inmenging in het bestuur van de verenigingen of in de zaken die eigen zijn aan het bedrijf.
- b) Zij zal de bedrijfsvereniging of één van haar leden voor de directie van de onderneming kunnen vertegenwoordigen, maar alleen op uitdrukkelijk verzoek van de betrokkenen.

Specifieke resultaten anderzijds, gericht op de effectieve uitbouw van een concurrerende vakorganisatie voor kaderleden, inclusief het voorbereiden van collectief optreden op sectorieel vlak met het oog op het voeren van substantiële onderhandelingen met de federatie, zijn aktueel eveneens nog zeer marginaal. Deze worden trouwens met een variëteit van problemen geconfronteerd. Deze situeren, zich vnl. intern in de organisatie en zijn geconcentreerd rond de vraag naar de exacte inhoud en richting van een eventueel meer gearticuleerd collectief optreden. In die zin zijn deze moeilijkheden reflectief ten aanzien van de meer specifieke en eventueel dualistische houding van kaderleden tegenover arbeidsverhoudingen.

Een taxering dus van de actuele impact en rol van Fekap, en van de reactie en houding van werkgeverszijde lijken ons vrij moeilijk. Ondanks de belangrijkheid van de organisatie in termen van lidmaatschap blijken arbeidsverhoudingen in de kaderwereld nog in een ontwikkelingsfase, mede ten gevolge van het vrij recente ontstaan van de organisatie en de interne problemen waarmee ze vooralsnog blijkt geconfronteerd bij de bepaling van doelstellingen.

Vermeldenswaardig daarbij is dat ook de werkgeversfederatie in deze fase zich vooralsnog onthoudt van een duidelijk standpunt, en eerder een meer duidelijke profilering van het systeem van arbeidsverhoudingen lijkt af te wachten dan wel deze zelf te stimuleren. Kenschetsend in dat opzicht is de volgende opmerking van de werkgeversfederatie :

"Sedert enkele jaren poogt het Belgisch kaderpersoneel zich te structureren, hetzij door zich aan te sluiten bij de traditionele vakbonden, hetzij door lid te worden van specifieke verenigingen. Een groot aantal petroleummaatschappijen houden zich bezig met het statuut van deze categorie werknemers. Verenigingen voor het kaderpersoneel werden in meerdere maatschappijen op eigen initiatief van de belanghebbende gesticht. Bovendien werd een sectoriële organisatie opgericht, met name de Federatie van het Kaderpersoneel van de Petroleumindustrie. Zij groepeerde de verenigingen van de verschillende ondernemingen, evenals individuele leden.

Zowel de ondernemingen als de Belgische Petroleum Federatie houden zich volledig neutraal tegenover deze verenigingen. Ze

stellen echter vast dat het bestaan hiervan de dialoog kan vergemakkelijken met een categorie personeel dat, buiten de besloomingen die het met de andere werknemers deelt, door eigen zorgen wordt voortbewogen." (1)

Besluit.

Dit korte overzicht van de ontwikkeling van het bediendesyndicalisme bevestigt in grote lijnen onze bevindingen over de ontwikkeling van het arbeiderssyndicalisme en de aldaar gemaakte vaststelling dat het specifiek karakter van de ondernemingen in de petroleumsector de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector niet heeft beïnvloed.

We stellen inderdaad vast dat ook in deze sector - althans op sectorieel vlak, en vnl. op het terrein van de formele erkenning en numerieke ontwikkeling van de vakorganisatie - de bediendenorganisaties, ondanks hun aanvankelijk notoire zwakte, onmiddellijk werden aanvaard als formele gesprekspartner.

Deze vaststelling wint aan belangrijkheid in de mate dat ze de ontwikkeling van het bediendesyndicalisme betreft, waarvan, zoals we in de algemene inleiding stelden, de evidentie van aanwezigheid op sectorieel vlak niet even sterk was als voor het arbeiderssyndicalisme.

Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de erkenning van de bediendenorganisaties in de sector aanvankelijk vnl. een symbolische functie was toegekend, en niet leidde tot het toekennen van meer substantiële onderhandelingsrechten. Ook terzake echter beantwoordt de evolutie in de petroleumsector aan het patroon dat Belgische arbeidsverhoudingen algemeen in de eerste naoorlogse jaren kenmerkte.

De verdere numerieke ontwikkeling van het bedienden syndicalisme is ook in de petroleumsector hoofdzakelijk een proces dat zich autonoom voortzet. Het wordt blijkbaar vnl. bepaald door wetmatigheden die de interne groei van de vakorganisaties beïnvloeden, en niet gehinderd door het specifiek multinationalaal karakter van de sector.

(1) Belgische Petroleum Federatie, jaarverslag 1977, p.27.

De syndicalisatiegraad in de sector situeert zich trouwens actueel op een niveau dat de gemiddelde syndicalisatiegraad in België aanzienlijk overtreft.

Wat het kadersyndicalisme anderzijds betreft, is de situatie in de multinationale petroleumsector eveneens opmerkelijk. Ondanks enerzijds de zeer beperkte feitelijke representativiteit van de traditionele vakorganisaties, en de anderzijds zeer snelle groei van een alternatieve werknemersorganisatie, die optreedt vanuit minder conflictuele doelstellingen, blijft de traditionele organisatie van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak gehandhaafd. Deze bestaat erin dat de representativiteit van de traditionele vakorganisaties, ook op het vlak van de kaderproblematiek, impliciet erkend blijft, met die restrictie dat aan deze erkenning nauwelijks verdere rechten zijn verbonden. Opmerkelijk evenwel blijft het feit dat vooralsnog innovaties achterwege blijven, die gaan in de richting van een gelijktijdige (of exclusieve) erkenning van de niet traditionele vakorganisaties, en het toekennen van een beperkte bevoegdheid aan deze organisatie tot het bespreken van kaderproblemen.

In het licht van de initieel vooropgestelde onderzoekshypothese is dit een interessante vaststelling, die reeds noopt tot enige relativering van de hypothetisch vooropgestelde impact van multinationale ondernemingen op de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen in België.

§2. Multinationale ondernemingen en de deelname aan werkgeversfederaties. De collectivisatie van optreden aan Werkgeverszijde.

Na de studie van de ontwikkeling van de werknemersorganisaties als aktor in arbeidsverhoudingen, concentreren we ons nu op de ontwikkeling van de werkgeversfederatie en de rol die ze speelt in de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector. De uitgangshypothese is identiek aan deze die het ganse hoofdstuk beheerst. Alleen is ze hier vnl. geaxeerd op de mate waarin multinationale ondernemingen, als ondernemingen van buitenlandse oorsprong, en als dusdanig eventueel niet vertrouwd met de specifieke kenmerken van arbeidsverhoudingen in België, zoals de tendens tot collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde, zich aanpassen en welke factoren het gedragspatroon van multinationale ondernemingen t.a.v. dit aspect beïnvloeden.

Ook hier zullen we eerst kort de impact van het wettelijk kader op het ondernemingsoptreden onderzoeken, alvorens over te gaan tot het feitelijk onderzoek.

1. De grenzen en de krachtlijnen van het wettelijk kader m.b.t. de collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde.

In deze paragraaf zal kort worden besproken in welke mate vanuit het wettelijk kader op dwingende of bevorderende wijze de collectivisatie van arbeidsverhoudingen langs werkgeverszijde wordt beïnvloed. Meer bepaald zal onderzocht worden in welke mate verplichtingen of stimulansen zijn opgelegd met het oog op ondernemingsdeelname aan de representatieve werkgeversfederaties de geïnstitutionaliseerde uitdrukking van een geïncollectiviseerde benadering tegenover arbeidsverhoudingen.

Het is duidelijk dat deze vraag slechts een aspect betreft van een ruimere problematiek, waarin vragen worden gesteld naar de houding van de wetgever tegenover de organisatie van ons systeem

van arbeidsverhoudingen algemeen, en waarop een antwoord o.i. moet worden geconstrueerd rond twee polen : enerzijds het voluntaristisch karakter van de juridische conceptie, anderzijds het beperkt interveniërend karakter van de wetgever gericht op een bevordering van collectivisatie en institutionalisatie. (1)

In functie echter van beknoptheid zullen we ons hier strikt beperken tot een behandeling van de vraagstelling in verband met de houding van de wetgever tegenover ondernemingsdeelname aan de werkgeversfederaties als dusdanig.

Dit vereist echter vooreerst dat wordt gewezen op de verschillende belangrijkheid voor systemen van arbeidsverhoudingen, van collectivisatie van werkgeversoptreden tegenover collectivisatie van werknemersoptreden. Zo stelt Kahn-Freund (2):

"Labour law, deals with the power of management and with the power of labour, and with their adjustment. A firm, a government department, a local authority, coordinates human and material resources and thereby becomes a managerial unit and as such a bearer of power. On the workers' side the analogous process is association in trade unions. The formation of unions, that is the organisation of labour, is the counterpart of the accumulation of capital. There can be labour relations without employers' accosiations(though this would be difficult and very undesirable) there cannot be labour relations without trade unions. The analogy between employers' associations and trade unions is useful to the lawyer, but a distortion of social reality."

- (1) Dergelijke brede vraagstelling vereist niet alleen een meer volledige analyse van de wet van 5.12.1968, maar een beschouwen, in het ruimere historisch, sociologisch en juridisch kader van de rol en tussenkomst van de wetgever in het systeem van arbeidsverhoudingen, Zie o.a. Blanpain, R., in Kamin, A. (ed.) o.c., p.209-252; Blanpain, R., Collectief overleg in België, kenmerken en tendenzen, Arbeidsblad, nov. 1968, p.1-19; Blanpain, R., Collectief overleg en autonomie van de sociale partners in de lidstaten van de EEG, Arbeidsblad, juni 1970, p.1-23; Belgische Vereniging voor Arbeidsverhoudingen, 30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen, met o.a. de bijdragen van De Broeck, G., (p.97), Van Acker, G., (p.53), Blanpain, R., (p.69); BIT, La négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché, Genève, 1974, p.249-270. Zie ook : Parl. Doc. Senaat, Verslag namens de commissie voor tewerkstelling, arbeid en sociale voorzorg, t.a.v. het ontwerp van wet betreffende de CAO en de P.C., zitting 1967-1968, 14.12.1967
- (2) Kahn-Freund, O., Labour and the law, London, Stevens, 1968? p.165.

Deze lagere graad van noodzakelijkheid in de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen en het verschillend karakter van de aard van collectivisatie is deels ook weerspiegeld in de conceptie van de wetgever. Dit o.a. in de wijze waarop collectivisatie langs werkgeverszijde niet op expliciete wijze wordt gestimuleerd. Op gevaar van overbodigheid, wijzen we in dit verband trouwens op de niet strikte noodzakelijkheid, bij het afsluiten van CAO's, van het bestaan van werkgeversfederaties (1), en anderzijds op de niet concipieerbaarheid, in ons systeem van arbeidsverhoudingen en in het licht van de fundamentele kenmerken van ons rechtssysteem, (meer bepaald de vrijheid van vereniging), van een dwingende organisatie op collectieve basis of het bestaan van imperatieve regels in verband met eventueel lidmaatschap van een werkgeversfederatie. (2)

Hoewel dus de collectivisatie langs werknemerszijde centraler staat in de organisatie van ons systeem van arbeidsverhoudingen, zoals in alle systemen van arbeidsverhoudingen trouwens, werd ook impliciet een collectivisatie van arbeidsverhoudingen langs werkgeverszijde nagestreefd. Dit gebeurde langs de toekenning en bevestiging van een preponderante rol aan de representatieve werkgeversfederaties in de organisatie en het verloop van arbeidsverhoudingen. Aldus werd lidmaatschap van individuele ondernemingen bij representatieve werkgeversfederaties gestimuleerd. In de formele organisatie blijkt dit duidelijk uit de essentiële rol toegekend aan de werkgeversfederaties, in de spilorganen van het systeem van arbeidsverhoudingen, het Paritair comité en de Nationale Arbeidsraad. (3)

Inhoudelijk anderzijds lijken ons twee technieken in het bijzonder te vermelden, m.n. de mogelijkheid van algemeen verbindend verklaring van CAO's (4) en de door de wetgever vastgestelde hiërarchie van de bronnen (5), die beide onrechtstreeks een belang-

(1) Zie art. 5, wet 5.12.1968, B.S.

(2) Zie art. 1 van de wet van 24.5.1921, B.S., 28.5.1921.

(3) Zie art. 39, wet 5.12.1968, B.S., 15.1.1969. Voor een behandeling van de P.C.'s verwijzen we naar de volgende paragraaf

(4) Art. 28-34, wet van 5.12.1968, B.S., 15.1.1969.

(5) Art. 51, wet 5.12.1968, B.S., 15.1.1969.

rijke impact hebben op de rol toebedeeld aan representatieve werkgeversorganisaties (doorheen de deelname in P.C.'s), in de mate dat inhoudelijke normering tot stand gebracht langs werkgeversfederaties, een belangrijke rechtswaarde krijgt.

Zo bepaalt art. 28 van de wet van 5.12.1968 dat overeenkomsten, gesloten in een paritair comité, door de koning algemeen bindend kunnen worden verklaard op verzoek van het orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

Het belangrijkste gevolg van de algemeen verbindend verklaring is de uitbreiding van de binding van de overeenkomst. De algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover ze vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald. (1)

Dit betekent concreet dat ook voor niet georganiseerde werkgevers en de daarbij tewerkgestelde werknemers de collectieve arbeids-overeenkomst in plaats van een suppletieve een dwingende rechtsregel is geworden, en dit niet alleen wat betreft de individueel normatieve bepalingen, maar ook wat de collectief normatieve bepalingen aangaat.

In de context van onze probleemstelling is het vnl. belangrijk het bevorderend effect van deze techniek te noteren in functie van een ondernemingsdeelname aan representatieve werkgeversorganisaties. Langs algemeen verbindend verklaring wordt de bindingskracht van een CAO, afgesloten tussen de werkgeversfederatie en de vakorganisatie in een P.C. gewijzigd van suppletief naar dwingend, ook voor niet-georganiseerde werkgevers. Dit betekent m.a.w. dat de inhoudelijke beslissingsdiscretie van de werkgever, die eventueel in functie van het behoud ervan had afgezien van lidmaatschap van een werkgeversorganisatie, hoe dan ook verdwijnt. Dit betekent ook dat slechts langs lidmaatschap een beslissingsdiscretie door de individuele werkgever kan worden weerhouden, beperkt weliswaar daar ze is gedeeld en gedelegeerd, maar aanzienlijk belangrijker dan wanneer de onderneming zich volledig buiten het beslissingskader situeert en louter subject is van vanuit externe bronnen opgelegde loon- en arbeidsvoorwaarden.

(1) Art. 31, wet 5.12.1968.

Daarmee samenhangend moet de regeling inzake de hiërarchie van de rechtsbronnen in het Belgisch arbeidsrecht worden vermeld.

Deze is als volgt vastgelegd (1) :

"De hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers is als volgt vastgesteld :

1. de dwingende bepalingen van de wet;
2. de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in volgende orde:
 - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
3. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend, in volgende orde :
 - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
 - d) de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan;
4. de geschreven individuele overeenkomst;
5. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
6. het arbeidsreglement;
7. de aanvullende bepalingen van de wet;
8. de mondelinge individuele overeenkomst;
9. het gebruik."

Niet alleen drukt de hiërarchie, zoals werd vastgesteld (2) de voorkeur uit van de Belgische wetgever voor de regeling van betrekkingen tussen werkgevers en werknemers door collectieve arbeidsovereenkomsten eerder dan door individuele arbeidsovereenkomsten, maar impliciet wordt eveneens de voorkeur uitgedrukt voor regelingen tot stand gekomen op het collectief sterkst georganiseerde niveau.

In concreto betekent dit dat de niet georganiseerde werkgever in casu op twee wijzen vanuit externe bronnen in zijn beslissingsdiscretie wordt beperkt : niet alleen op dwingende wijze langs algemeen verbindend verklaarde CAO's, eventueel nog verantwoordbaar in functie van de overheidscontrole uitgeoefend bij de al-

(1) Art. 51, wet 5.12.1968, zie ook art. 26 wet van 5.12.1968.

(2) Vanachter, O., o.c., p.414.

gemeen verbindend verklaring (1), maar bovendien op suppletieve wijze door CAO's, afgesloten in een paritair orgaan tot wiens ressort hij behoort, door een werkgeversfederatie waarvan hij geen lid is. (2)

Deze bevoegdheidsuitbreiding werd gemotiveerd doordat de wetgever aanvaardt dat de beroepsorganisaties, die in paritaire organen collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten, de bedoeling hebben te handelen voor heel de sector die tot de bevoegdheid van het betrokken paritair orgaan behoort.

Aanvaard werd dus dat ze bedrijfsreglementen voor de sector tot stand willen doen komen. (3)

Opgemerkt weze dat in een individuele arbeidsovereenkomst van de suppletieve binding kan worden afgeweken door een schriftelijk beding. (4)

Uit dit kort overzicht blijkt dat de wetgever een aantal belangrijke stimulansen heeft ingebouwd om ook aan werkgeverszijde de collectieve benadering van arbeidsverhoudingen te realiseren.

Logischerwijze wordt dit in ons systeem van arbeidsverhoudingen, dat niet op coporativistische grondslag is geconcipieerd, niet op dwingende wijze gerealiseerd, en wordt op een eerder impliciete wijze dergelijke collectivisatie nagestreefd.

-
- (1) Zie in dit verband Parl. Doc. Senaat, 1967-1968, n°148, p.73-80, waar n.a.v. het amendement van Dhr. Merchiers (Parl. Doc. Senaat, 1966-1967, n°148, Commissie voor tewerkstelling, arbeid en sociale voorzorg, 1.8.1967) ten aanzien van een uitbreiding van de suppletieve binding tot de collectief normatieve bepalingen (art. 26) o.a. werd gewezen op de noodzakelijkheid tot het handhaven van een strikter onderscheid tussen niet algemeen en algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten vanuit de noodzaak tot overheidstoetsing van deze laatsten aan het algemeen belang.
- (2) De gevolgen op arbeidsverhoudingen in industriële ondernemingen, van de stimulering van collectivisatie langs werkgeverszijde en van meer gecentraliseerde overeenkomsten, zoals het gebrek aan inhoudelijke betrokkenheid bij ondernemingsproblemen en de daaruit ontstane conflicten, werden elders aangestipt, (zie Kahn-Freund, O., o.c., p.70 en Vanachter, O., o.c., p. 415) en gaven terecht aanleiding tot historische situering van de wet binnen de bloeiperiode van sociale programmatie, essentieel gekenmerkt door een gecentraliseerde en gecollectiviseerde conceptie van arbeidsverhoudingen (Vanachter, O., o.c., p. 415)
- (3) Vanachter, O., o.c., p. 409 en daar vermelde verwijzing naar de voorbereidende werken, Parl. Doc. Senaat, 1966-1967, n°148, p.33.
- (4) Art. 26, wet van 5.12.1968.

Dit gebeurt op een dubbele wijze. In de formele organisatie van arbeidsverhoudingen wordt een essentiële rol toegekend aan de werkgeversfederaties in de spilorganen van ons systeem van arbeidsverhoudingen (P.C.'s, enz.). Inhoudelijk anderzijds lijken twee technieken dergelijke collectivisatie in het bijzonder te bevorderen, m.n. de mogelijkheid tot algemeen verbindend verklaring van CAO's en de door de wetgever vastgestelde hiërarchie van de bronnen. Deze beide technieken hebben rechtstreeks een belangrijke impact op de rol toebedeeld aan representatieve werkgeversorganisaties (doorheen de deelname in P.C.'s), in de mate dat inhoudelijke normering tot stand gebracht langs werkgeversfederaties, een belangrijke rechtswaarde krijgt en primeert op akkoorden afgesloten door individuele ondernemingen.

Heeft dus de wetgever een aantal belangrijke stimulansen tot collectivisatie van werkgeversoptreden ingebouwd, toch blijft het uiteindelijk binnen de discretie van de individuele onderneming, om aan deze collectieve opstelling deel te nemen. Het feitelijk onderzoek daarvan vormt het voorwerp van het volgende onderdeel.

2. De ontwikkeling van de werkgeversfederatie in de multinationale petroleumsector.

De werkgeversfederatie in de petroleumsector werd gesticht op 12.10.1926, onder de benaming "le groupement des importateurs d'huiles minerales en vrac."

Zoals blijkt uit een overzicht van de stichtende leden (1) omvatte de vereniging de toenmalig ongeveer volledige petroleumsector, waarvan de meerderheid toen reeds langs kapitaalsparticipaties was verbonden met de grote internationale ondernemingen, en die nu nog actief zijn op de Belgische petroleummarkt als rechtstreekdse filialen van internationale ondernemingen. Andere

(1) Met name de volgende 17 ondernemingen : L'Alliance, American Creosoting Co., American Petroleum Company, S.A. D'Armement, d'Industrie et de Commerce, Atlantic Oil Storage, Bedford Petroleum Co., Belgian Benzine Co., Continental Petroleum Co., S.A. d'Entreposage et de Transport, Huiles, Essences et Graisses Minérales, S.A. pour l'importation des huiles de graissage la Lianosoff française, Purfina, Sinclair, Soc. Franco-Belge d'Entreposage, Tankage and Trading, Vacuum Oil Co.

ondernemingen van ons sample, niet behorend tot de majors, ver-voegen kort na hun oprichting eveneens de federatie, terwijl de onderneming D, na haar overname van enkele Belgische firma's, eveneens haar lidmaatschap behoudt. Opvallende kenmerken zijn dus het beperkt lidmaatschap en de omvang van de leden ondernemingen, elementen die ook later een constant kenmerk van de federatie blijven en impliceren dat bijna geen aansluitingen konden worden vastgesteld van kleinere verdelers.

Ook in haar uitvoerend orgaan wordt het groupement gedomineerd door de grootste ondernemingen van de sector. De volledige periode van 1926 tot 1960 (waarna het groupement wordt omgevormd in de Belgische Petroleumfederatie) zijn de voorzitters-beheerders van de ondernemingen A, C, en H steeds vertegenwoordigd in de Raad van Beheer, terwijl de twee of later drie overige leden vrij regelmatig wisselen en ofwel behoren tot de grote Belgische geïntegreerde maatschappij, of tot de kleinere buitenlandse of Belgische ondernemingen.

Als officiële doelstelling lezen we in het eerste jaarverslag : "Quelques importateurs d'huiles minerales en vrac, qui, depuis un certain temps, se réunissaient dans le but d'obtenir des administrations publiques certaines reformes et améliorations, ainsi que pour la défense de leur intérêts professionnels, ayant trouvé que la création d'un groupement devenait nécessaire ..." (1) Voornamelijk aan de eerste functie, m.n. de vertegenwoordigingsfunctie tegenover de overheid, wordt aanvankelijk de meeste aandacht besteed. Rechtstreekse aanleiding trouwens tot oprichting van het groupement waren de overheidsmaatregelen opgelegd aan de petroleumsector met het oog op de bescherming van de toenmalig zeer belangrijke kolennijverheid, waardoor vnl. onder impuls van de ondernemingen A en C, de grote ondernemingen die aan bulkinvoer deden, besloten zich te verenigen (2). Ook een analyse van

(1) Groupement des Importateurs d'huiles minérales en vrac, Première exercise sociale, Assemblée générale ordinaire du 28.2.1928, Rapport du Comité.

(2) Zoals ons meegedeeld in verschillende interviews.

de agenda en de door het groupement behandelde punten gedurende de periode 1926-1940 toont aan dat vnl. fiscale, economische en infrastructurele punten de meeste aandacht opeisten (1).

Weerkerende punten van bespreking zijn : verlenging van de petroleumpijper, fiscale maatregelen ten aanzien van distributie, verplichting tot stockage, electriciteitsvoorziening voor de petroleuminstallaties, brandbeveiligingsmaatregelen, transportproblemen e.d.

Op het terrein van arbeidsverhoudingen anderzijds is de activiteit aanvankelijk vrij beperkt. Dit moet trouwens worden gesitueerd binnen de context van het ontstaan van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector, waar we kunnen vaststellen dat er tot het begin van de jaren dertig geen sprake is van enige syndicale organisatie en die trouwens ook nadien nog zeer beperkt bleef. De aandacht van het groupement inzake arbeidsverhoudingen wordt aanvankelijk vnl. gelimiteerd tot een discussie over de lonen en de toepassing van de nationaal ontworpen loonindexering. (2) Sectoriële conventies zoals we die nu kennen zijn op dat ogenblik nog onbestaande, en de activiteiten van het groupement lijken er vnl. in te bestaan, te streven naar een feitelijk loonafspraken tussen de verschillende maatschappijen, zonder terzake bindende verplichtingen op te leggen aan haar leden. (3) Een feitelijke solidariteit inzake loonbepaling lijkt desalniettemin te worden toegepast, zoals duidelijk bleek naar aanleiding van de conflicten zowel in 1928 als in 1936, waarbij telkens een eenvormig en solidaire standpunt van het volledige groupement tegenover de stakers

(1) Jaarverslagen o.c., 1928, p.4-7 en 8-12; 1929, p.1-4 en 5-10; 1930, p.1-7; 1931, p.1-5; 1932, p.1-8; 1933, p.1-10; 1934, p.2-8; 1935, p.2-9; 1936, p.1-12; 1937, p.1-13; 1938, p.1-14; 1939, p.1-8.

(2) Vanaf 1920.

(3) Zie o.a. Rapport du Comité, Assemblée Générale du 28.2.1935, p.9 en 10 : "Notre Conseil d'Administration, dans sa réunion du 10.1.1935, tenant compte des circonstances actuelles (...) a exprimé l'avis de ne pas appliquer de réduction de salaires pour le moment, mais de laisser toutefois à nos membres la latitude de juger s'il y a lieu de réduire ou d'adapter certains salaires selon les arrangements ou circonstances", en Assemblée Générale du 27.2.1936, p.8 : "comme il n'y a pas de convention absolue concernant un barème à appliquer, il leur est laissé la latitude de juger s'il y a lieu de réduire ou d'adapter certains salaires".

werd ingenomen. (1)

De tweede wereldoorlog bracht een onderbreking in haar activiteiten en na W.O. II wordt een splitsing van de diensten doorgevoerd, waarbij de sociale sectie gevestigd blijft te Antwerpen en een economische sectie te Brussel wordt opgericht. Het vooroorlogse lidmaatschap blijft constant, slechts lichtjes uitgebreid met de nieuw gevestigde raffinaderijen rond de vijftiger jaren, zodanig dat het groupement effectief de volledige raffinagesector en de belangrijkste distributieondernemingen blijft groeperen. In een context van ontwikkelde arbeidsverhoudingen anderzijds groeit de sociale sectie in belangrijkheid en wordt een permanente staf aangeworven. Dit betekent dus ook dat sinds WO II de onderhandelingen tussen het groupement en de vakorganisaties, aanvankelijk in een officieus P.C., later in het NPC voor de petroleumnijverheid als dusdanig, gevoerd worden door stafmedewerkers van het groupement, aangevuld echter nog steeds door rechtstreekse vertegenwoordigers van de grote internationale maatschappijen. In 1961 fusioneren beide afdelingen opnieuw te Brussel, onder de naam Belgische Petroleum Federatie. De fusie blijkt echter niet alleen te resulteren in een naamverandering; parallel ermee wordt de structuur van de federatie professioneler en gecentraliseerder, in die zin dat men een vrij aanzienlijke uitbreiding van het aantal stafmedewerkers kan vaststellen, en de aanduiding van één afgevaardigde-beheerder, die zowel ten aanzien van sociale als economische onderhandelingen als enige gesprekspartner optreedt. Mede tengevolge van deze factoren - het verlaten van het "Antwerps milieu", de professionalisatie en centralisatie- wezen verschillende van onze syndicale gesprekspartners (2) op de breuk in het onderhandelingsklimaat vóór en na 1960. Hierbij werd vnl. verwezen naar de wijziging van het voorheen informele, vlotte karakter van besprekingen, naar een -----

- (1) Assemblée Générale du 28.2.1929, rapport du Comité, p.5 :
 "Le 27 septembre dernier, des grèves partielles ont éclaté en vue de l'obtention de nouvelles augmentations.
 L'Assemblée Générale extraordinaire a décidé qu'il n'y avait pas lieu de modifier les salaires".
 Idem Assemblée Générale du 25.2.1937, rapport du comité p.13.
- (2) Zie ook Wuyts, K., o.c., p.34.

meer rationale, professionele en confrontatiegerichte aanpak van besprekingen, die volgens enkelen deels aan de basis ligt van het meer conflictuele karakter van arbeidsverhoudingen zelf in de sector.

Parallel trouwens met de organizationele uitbouw van de federatie, kan een versterking worden vastgesteld van het collectief overleg op sectorieel vlak, vooral sinds WO II. Aanvankelijk worden deze onderhandelingen nog vnl. ad hoc gevoerd, op sectorieel vlak, uitmondend in CAO's van onbeperkte duur, waaraan geen strikte vredesplicht werd verbonden en die bovendien nog voorzagen in lichte regionale verschillen in loon- en arbeidsvoorwaarden.

Voor al echter sinds in 1957 een expliciete vredesplicht werd ingevoerd en CAO's voor bepaalde duur werden afgesloten, meestal voor een 2-jaarlijkse periode, verlopen alle onderhandelingen op sectorieel vlak en wordt de patronale solidariteit terzake nogal strikt gehandhaafd, met uitzondering van eerder marginale, ondernemingsgebonden punten, ten aanzien van dewelke de syndicale afvaardiging per onderneming enige onderhandelingsactiviteiten uitoefent.

Uit voorgaande feiten blijkt dus dat ook in de petroleumsector, vnl. samengesteld uit multinationale ondernemingen (in hun moederlanden meestal niet geconfronteerd met een dergelijke collectivisatie inzake arbeidsverhoudingen, langs werkgeverszijde) zich desalniettemin een gedragspatroon heeft ontwikkeld, gelijkaardig aan dit in sectoren, vnl. samengesteld uit Belgische ondernemingen.

Een verklaring voor dit gedragspatroon moet, onzes inziens, vnl. rekening houden met enerzijds environmentele factoren, zoals vervat in de algemene kenmerken van het systeem van arbeidsverhoudingen in België en environmentele factoren specifiek voor de sector, en anderzijds met factoren en strategieën eigen aan de ondernemingen. (1)

-
- (1) Voor een overzicht van de literatuur ter verklaring van het ontstaan en de werking van werkgeversfederaties (waarin voornamelijk wordt gewezen op niet juridische stimulansen tot collectivisatie) zie o.a. Richardson, J., Industrial Relations in Great Britain, I.L.O., Geneva, 1938, p.80, die vnl. het traditionele standpunt verdedigt waarbij het ontstaan van werkgeversfederaties wordt verklaard vanuit de defensieve

In de bespreking van het wetgevend optreden van de overheid wezen we reeds op de stimulans daarin vervat tot lidmaatschap van de werkgeversfederatie en situering van het collectief overleg op sectorieel niveau. Dit gebeurt o.a. langs het ter beschikking stellen van een institutioneel kader en de mogelijkheid tot het gebruik van de techniek van algemeen verbindend verklaring, waardoor loon- en arbeidsvoorwaarden, onderhandeld langs de werkgeversfederatie, toch bindend zijn ten aanzien van de individuele onderneming, ongeacht haar lidmaatschap. In een dergelijk kader is een ondernemingsstrategie gericht op lidmaatschap en deelname aan de beslissingsprocedures in de werkgeversfederatie een meer valabel alternatief tot behoud van enige beslissingsdiscretie inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, dan volledige abstentie. (1)

Ook specifiek sectoriële contextuele factoren hebben onzes inziens bijgedragen tot het handhaven van een strikte patronale solidariteit. We denken hierbij aan volgende factoren : de geo-

./...opstelling van werkgevers tegenover een opkomend syndicalisme. Zie verder Ingham, G., Strikes and Industrial conflict in Britain and Scandinavia, Mc Millan, London, 1974, p.19-20, waarbij vnl. de voordelen verbonden aan institutionalisatie en procedurale beheersing van arbeidsverhoudingen als stimulans tot collectief werkgeversoptreden worden benadrukt; (zie ook Jackson, P., & Scisson, K., Employers Confederations in Sweden and U.K., BJIR, vol. XIV, n°3, p.306-323); Clegg, H., Employers' Associations; should they be abolished?, Federation News, Feb. 1964, p.14 en Flanders, A., The tradition of voluntarism, BJIR, vol. XII, n°3, nov. 1975, p. waar vnl. economische argumenten-zoals een deconcurrentialisering van arbeidskost- als stimulans voor collectief werkgeversoptreden worden benadrukt.

"In some industries with competitive productmarkets employers have been interested in the assistance which trade unions could offer them in market control, at the very least in taking wages out of competition. In other mainly large scale industries, the main motive has been to secure union assistance in managerial control, in making and upholding rules to regulate work and wages for the sake of gaining employee concert and cooperation and avoiding costly strikes", en verder Munns, V., Employers federations, Researchpaper Donovan Commission, HMSO, 1968; en Thomason, G., Personnel management.

(2) Zie ook Blanpain, R., in Banks, R., en Stieber, J., O.c., p.129.

grafische nabijheid van ondernemingen, met nog steeds het zwaartepunt te Antwerpen; de sectoriële structuur en organisatie van de vakorganisaties; de spanningen op de petroleumarbeidsmarkt, vnl. bestaande uit gespecialiseerde arbeidskrachten, en bijgevolg de wens van de ondernemingen te streven naar een gemeenschappelijk stabilisatie teneinde een rechtstreekse concurrentie op de arbeidsmarkt te vermijden; de specifieke karakteristieken van de petroleummarkt, m.n. de kwetsbaarheid van elke individuele onderneming apart tegenover geconcentreerde syndicale macht, tengevolge van de eenvormigheid van petroleumproducten en de zeer gemakkelijke sustitueerbaarheid van het product door concurrerende petroleumfirma's (1); de numeriek beperkte omvang van de petroleumsector, waardoor de mogelijkheid wordt geboden om beslissingen, zelfs collectief genomen in de federatie, toch nog rechtstreeks te beïnvloeden; de noodzakelijke deelname aan een patronale organisatie die fungeert als gesprekspartner tegenover een overheid waarvan het beleid wordt gekenmerkt door een groeiend interventionisme in energieaangelegenheden.

Specifieke kenmerken van de ondernemingen die deelnemen aan de petroleumfederatie, vullen dit tenslotte aan. Hierbij denken we in de eerste plaats aan de "ouderdom" van de meeste multinationale ondernemingen in de petroleumsector, die enerzijds een gebrek aan centralisatie (2) laat vermoeden toen werd overgegaan tot de stichting van de federatie, die anderzijds het bereiken van een voldoende autonomie van nationaal management heden ten dage laat vermoeden, ter handhaving van het lidmaatschap, zolang bevredigende resultaten inzake arbeidsverhoudingen kunnen worden bereikt.

Uit de commentaren van bepaalde geïnterviewden, die terzake echter zeer discreet bleven, konden vnl. in de "nieuwere" Amerikaanse ondernemingen (die niet zo sterk vertrouwd leken met systemen van arbeidsverhoudingen waarin het zwaartepunt zich op sectorieel vlak situeert, tussen sectoriële vakorganisaties en werkgeversfederaties) bepaalde reserves worden opgevangen t.a.v. dergelijke bevoegdheidsdelegatie en belangenverdediging op

(1) Cfr. Flanders, A., O.c. en Clegg, H., O.c.

(2) In casu het opdringen door de moedermaatschappij van praktijken van het "thuisland" aan zijn filialen.

sectorieel vlak.

Het werd gesuggereerd dat sommige ondernemingen hadden met deze sectoriële organisatie van arbeidsverhoudingen, en de voor- en nadelen van verder lidmaatschap hebben in vraag gesteld.

De aanleiding bleek o.a. dat een aantal ondernemingen moeilijkheden hadden met de vrij harde onderhandelingsstanpunten die door de federatie werden ingenomen, standpunten die in bepaalde gevallen hadden aanleiding gegeven tot conflicten die men had gewenst in die onderneming te vermijden; in andere gevallen was er onvrede tegenover het feit dat de vereiste tot het behouden van de sectoriële patronale solidariteit de onderneming had meegesleurd in sectoriële conflicten, die een gevolg waren van welbepaalde fouten in individuele ondernemingen.

Het lidmaatschap werd desalniettemin behouden. De nuttigheid van de federatie als gesprekspartner met de overheid (bv. programmacontract, onderhandelingen, enz) werd gesuggereerd, evenals de - in het licht van het gebruik van algemeen verbindend verklaarde CAO's in de sector - beperkte alternatieven van de onderneming bij het beëindigen van lidmaatschap. Er werd nog op gewezen dat deze beslissingen op lokaal niveau werden genomen, weliswaar na discussie met de centrale diensten. Meer details ten aanzien van de motivering van individuele ondernemingen tot het behoud van het lidmaatschap konden niet worden verkregen. Dit wijst nogmaals op de methodologische beperkingen inherent aan dergelijke studie en de moeilijkheid tot het bekomen van adequate informatie over de patronale strategie inzake arbeidsverhoudingen, mede omdat deze niet is gekenmerkt door een functionaliteit an sich, maar eerder in relatie staat tot de economische context, objectieven en parameters die eigen zijn aan elke onderneming individueel, en in functie waarvan ook een strategie inzake arbeidsverhoudingen kadert.

Besluit

Als algemeen besluit kan m.a.w. gesteld dat zeer weinig elementen, vnl. in de beginfase van de werkgeversfederatie, militeerden tegen een lidmaatschap. Het betrof het lidmaatschap van een kleine federatie, deze werkgeversorganisatie bleek nuttig om in de verhouding met de overheid als gesprekspartner en drukkingsgroep op te treden, en was op het vlak van arbeidsverhoudingen gewenst om zowel een sociale concurrentie tussen gelijkaardige firma's te vermijden (o.a. langs CAO's geldig voor de ganse sector), als om zich te verzetten tegen een groeiend syndicalisme. Ook in de latere periode spelen vnl. deze elementen een rol om het voortbestaan van de federatie en de bijna onmiddellijke toetreding van nieuwe zich in België vestigende ondernemingen te verklaren. De reserves t.a.v. de sectoriële organisatie die in sommige "nieuwere" ondernemingen worden geuit doen verder de hypothese rijzen dat voor een deel de wens tot het voortzetten van een traditie, in hoofde van de "oudere" ondernemingen/stichters van de federatie, een niet onbelangrijk element is voor het behoud van de collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde.

Vanuit deze verschillende gegevens komt het ons dus voor, dat, wat het lidmaatschap van de werkgeversfederatie betreft, de realiteit in de petroleumsector ons een beeld geeft van een bijna evidente inschakeling in de sectoriële werkgeversorganisatie. Wordt deze inschakeling eventueel in vraag gesteld, dan blijkt dit niet te zijn ingegeven vanuit de hypothetisch vooropgestelde wens van de ondernemingen om hun "moedercultuur" inzake arbeidsverhoudingen voort te zetten, maar gebeurt dit vnl. vanuit een strikt afwegen van voor- en nadelen van dergelijk lidmaatschap, binnen de Belgische sociale en economische context, waaruit dan blijkbaar vooralsnog voor de bestending van een collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde wordt geopteerd.

Afdeling 2. De institutionalisatie van collectief overleg in de multinationale petroleumsector

In deze afdeling zetten we ons onderzoek naar de procedurale regelvorming in de multinationale petroleumsector en de daaruit resulterende formele organisatie van arbeidsverhoudingen in de sector verder. We zullen ons nu toespitsen op de wijze waarop de aktoren in arbeidsverhoudingen, waarvan we de ontwikkeling in de vorige afdeling hebben bestudeerd, als partijen hun onderlinge verhoudingen hebben gereguleerd. Hierin kunnen twee hoofdaspecten worden onderscheiden : 1) in welke mate hebben de aktoren regels uitgebouwd tot het structureren en organiseren van hun verhoudingen 2) in welke mate hebben de aktoren regels en procedures uitgebouwd met het oog op het vreedzaam verloop van de onderlinge betrekkingen.

Als uitgangspunt bij deze studie geldt nogmaals de vraag in welke mate het specifiek karakter van de ondernemingen in de sector dit aspect van de regelvorming heeft beïnvloed.

§1. Multinationale ondernemingen en de ontwikkeling van de structuren van collectief overleg.

Onze taak bestaat er nu in te onderzoeken hoe het institutioneel kader van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak in de petroleumsector is gegroeid. Vooreerst zullen we zeer kort het wettelijk kader te dien aanzien schetsen alvorens de specifieke groei van het NPC te onderzoeken.

1. De arbeidsrechterlijke bevordering van de institutionalisatie van collectief overleg

In deze paragraaf zullen we kort bespreken hoe vanuit het wetgevend kader de institutionalisatie van collectief overleg wordt bevorderd en langs welke middelen m.a.w. de werkgeversfederatie, op wie in casu de aktorfunctie op sectorieel vlak ligt, wordt aangezet tot een deelname aan de collectieve uitbouw van het systeem van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak.

Wijzen we voor de volledigheid in de eerste plaats nogmaals op de niet concipieerbaarheid van een verplichte institutionalisatie in ons systeem van arbeidsverhoudingen.

Dit zou immers een verplichte uitbouw van collectieve werkgeversorganisaties als dusdanig impliceren evenals een verplichte deelname van deze organisaties aan de uitbouw van het systeem van arbeidsverhoudingen. Meer algemeen trouwens is het niet overbodig te wijzen op het theoretisch karakter van deze paragraaf, omdat de hypothese van de noodzaak tot wetgevend optreden, aan de basis van de hierboven gestelde vraagstelling, niet volledig realiteitsgebonden is.

We moeten ons dus beperken tot een overzicht van de wettelijke initiatieven tot bevordering van institutionalisatie van collectief overleg.

Deze zijn vnl. vervat in een vrij omvangrijke wetgeving, gericht op het ter beschikking stellen aan sociale partners van een institutioneel kader, op ondernemingsvlak (deels dwingend), op sectorieel en nationaal vlak, ter bevordering van permanente contacten.

Op sectorieel vlak doelen we dus vnl. op de paritaire comités. Onstaan weliswaar eerder als resultante van de initiatieven van de sociale partners, dan wel op expliciet initiatief van de overheid (1), heeft de overheid een belangrijke rol gespeeld zowel in de uitbreiding van de paritaire comités (2) als in hun juridische structurering.

In de uitwerking van het juridisch statuut, ingezet door de Besluitwet van 9 juni 1945 (3) en later vervangen door de wet van 5 december 1968, werden aan de paritaire comités zeer belangrijke opdrachten toevertrouwd in verband met het afsluiten van CAO's (4), het voorkomen en bijleggen van geschillen, het adviseren van de regering, NAR en CRB, op hun verzoek of op eigen initiatief over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren. Uit deze en

(1) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.273-278.

(2) Antonopoulo, H., Les commissions paritaires d'industrie en Belgique, Brussel 1926; Mineur, J., La réglementation conventionnelle des salaires en Belgique, Gembloux, 1936; Delperée, A., Les commissions paritaires d'industrie en Belgique, Revue du travail, 1946, p.411.

(3) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.279 : "in het jaar 1936 namen de PC plotseling een grote uitbreiding. Deze uitbreiding was hoofdzakelijk het gevolg van de houding der overheid, die tot oplossing van de gerezen problemen hoe langer hoe meer een beroep ging doen op het advies van de betrokken belangengroeperingen of het eenvoudigweg aan deze groeperingen overliet bij onderling akkoord de nodige regeling te treffen.

(4) B.W. 9.6.1945.

(4) Wet 5.12.1968, art. 38.

andere bevoegdheden (1) wordt duidelijk dat de overheid aan deze organen een belangrijke rol in de uitbouw van arbeidsverhoudingen heeft toegekend.

Belangrijk is dus vnl. vast te stellen hoe de werkgever op niet imperatieve wijze aan de sociale partners vnl. een kader ter beschikking heeft gesteld, belast met zeer belangrijke bevoegdheden en daarbij aansluitend is het vermeldenswaardig te noteren hoe sterk de overheid, in haar wetgevende structurering van deze P.C.'s, steunt op de vakorganisaties van werknemers en werkgevers. Algemeen werd opgemerkt (2) : "It was only after the Second World War that the joint committees were endowed with a legal status according to the decree of June 9, 1945. This decree was not intended to innovate, but only to confirm the de facto exercise of power and authority of existing institutions by conferring legal status upon them. Essentially, this means that the committees were and still are built directly upon the trade unions and the employer associations."

Ook uit een meer specifieke analyse van de wet blijkt hoe de wetgever zich vnl. heeft beperkt tot een formele regeling en institutionalisatie van betrekkingen in paritaire organen, waarvan echter de werkzaamheid, de dynamiek, en de inhoudelijke rijkdom en frequentie van betrekkingen, vnl. door de partijen zelf worden bepaald.

In die richting wijzen zowel de procedure van inrichting en samenstelling, in dewelke aan werknemers- en werkgeversorganisaties een belangrijke rol is toegekend (3), de vereiste van eenparigheid van beslissingen (4), en de beperkte rol van overheids vertegenwoordigers (5).

Ook dus ten aanzien van de deelname van werkgeversfederaties aan de instelling en de werkzaamheid van geïnstitutionaliseerde organen van paritair overleg moet worden vastgesteld dat, ondanks de sterk stimulerende tussenkomst van de overheid, verplichtingen

(1) Zie o.a. Blanpain, R., Handboek, o.c., bijwerking p.70.

(2) Blanpain, R., in Kamin, A., o.c., p.236.

(3) Wet van 5.12.1968, B.S. 15.1.1969, art. 35 e.v.

(4) Wet van 5.12.1968, B.S. 15.1.1969, art. 47.

(5) Wet van 5.12.1968, B.S. 15.1.1969, art. 39 en art. 47, 2de lid

tot integratie ontbreken en het arbeidsrecht als instituut tot regeling en verklaring van gedrag patronen in arbeidsverhoudingen, niet exclusief kan worden gehanteerd.

Ook op het vlak van de P.C.'s is dus vnl. een analyse van de autonome rechtsvorming tussen de partijen noodzakelijk, om te onderzoeken in welke mate het door de overheid op voluntaristische wijze beschikbaar gestelde kader, werd aanvaard en uitgebouwd in de multinationale sector.

2. De feitelijke ontwikkeling van de structuren van collectief overleg in de multinationale petroleumsector.

Vanuit de bespreking van het wettelijk kader werd reeds duidelijk hoe vnl. slechts stimulerend wordt opgetreden, tot bevordering van institutionalisatie van betrekkingen. Dit impliceert dat in de effectieve en feitelijke organisatie en inhoud gegeven aan de institutionalisatie van betrekkingen, een belangrijk initiatiefrecht en een belangrijke rol zijn toegekend aan de sociale partners, in casu de werkgeversorganisatie samengesteld uit vnl. multinationale ondernemingen en de vakorganisaties. Dit noodzaakt dus een onderzoek van de feitelijke ontwikkeling van de paritaire comités.

a) Het Nationaal Paritair Comité van de petroleumnijverheid- en handel (n°117) (werklieden)

i) Het ontstaan van een specifiek NPC voor de petroleumsector.

In de periode na 1936 kan in heel België een sterke uitbreiding van de paritaire comité's worden vastgesteld (1). Het is ook rond die periode dat in de petroleumsector de besprekingen starten met het oog op de oprichting van een paritair comité.

De moeilijkheden in verband met de oprichting van een paritair comité betreffen niet zozeer het principe van de oprichting als dusdanig, dan wel de uitdrukkelijke wens van het petroleum-

(1) Zie Blanpain, R., Handboek, o.c., p.279.

patronaat alleenvertegenwoordiger te zijn in een paritair comité, specifiek bevoegd voor de petroleumsector. Het zijn de langdurige besprekingen daaromtrent geweest, die er toe hebben geleid dat uiteindelijk pas in 1946 (1) een paritair comité voor de petroleumsector werd opgericht.

Een vrij volledig verslag van de houding van het groupement, dat in extenso zal worden weergegeven, kan worden teruggevonden in verschillende jaarverslagen (2).

"La direction du Ministère du Travail nous a demandé le 12.10.36 de vouloir présenter à Mr. le Ministre les candidats membres et membres suppléants en vue de la constitution de la C.P. régionale; nous avons envoyé, comme suite à la décision prise par notre A.G. extra du 16.10.36, à cette date une lettre au ministère, confirmant que notre groupement est d'accord sur le principe de la création de la C.P. en question, mais qu'avant de passer à sa constitution définitive, il préfère attendre le vote de la loi la matière, qui doit avoir lieu incessamment.

Lors de l'assemblée générale susdite, nous avons appris que la Fechemie au Comité Central Industriel à Bruxelles aurait l'intention de proposer d'englober dans la CPN, dont elle étudie actuellement la constitution, également des huiles minérales.

En date du 16.10.1936, nous avons écrit à cette Fédération que notre groupement est seul représentatif des intérêts des importateurs d'huiles minérales, que depuis quelques mois nous avons donné notre adhésion à la constitution d'une commission paritaire pour la branche d'activité de nos membres, et que nous sommes actuellement en négociant avec le ministère du travail concernant la constitution d'une commission paritaire régionale pour l'agglomération anversoise.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir comme sous-commission de la commission paritaire à créer par le groupe des industries chimiques une section huiles minérales."

en

"Le moniteur du 6 août a publié la nomination de délégués patronaux et ouvriers au comité professionnel paritaire des huiles

(1) Besluit Regent, 27.7.1946.

(2) Groupement des Importateurs d'huiles minérales en vrac, Assemblée Générale ordinaire du 27.2.1936 et 1937, Rapport du Comité.

minérales au sein du comité national paritaire de l'industrie chimique.

Nous avons envoyé le 12.8.1937 une lettre au ministère exposant que la dénomination huiles minérales est trop générale et pourrait donner lieu à des malentendus ou confusions. Nous avons confirmés nos lettres du 16.10.1936 et du 21.5.1937, par lesquelles nous avons déjà insisté sur l'intérêt qu'il y a de ne pas nous incorporer dans un groupement, dont les conditions d'exploitation n'ont aucun rapport avec celles de nos membres.

Etant donné que, si le groupement entraît dans les vues de la Fechemie, il ne serait plus possible que nos membres aient une commission paritaire uniquement pour leur branche et entièrement indépendante, nous n'avons pu y réserver une suite favorable ce dont nous avons avisé la Fechemie".

Het verslag volgt : (1)

"Il entraît dans les intentions du ministère d'incorporer purement et simplement nos entreprises dans le comité professionnel des huiles minérales, qui fonctionne dans le cadre de la commission paritaire des industries chimiques : le groupement, appuyé énergiquement par le CCI, d'éleva contre cette solution arbitraire et obtint finalement gain de cause.

Le 22 mai 1937, le directeur général nous demanda de lui faire connaître la distinction exacte qu'il y aurait lieu d'établir entre le comité professionnel des huiles minérales et celui des importateurs d'huiles minérales en vrac. Notre réponse fut la suivante : le comité professionnel des huiles minérales déjà créé est une association de négociants-revendeurs intermédiaires, lesquels achètent pour la plupart leurs produits aux importateurs et dépendent donc en grande partie de ceux-ci.

Chacun d'eux n'occupe qu'un nombre très restreint d'ouvriers, tandis que le groupement des importateurs est un groupe de grandes compagnies importatrices utilisant un personnel très nombreux.

(1) Ibidem.

Au point de vue social, on ne peut pas confondre ce groupement important avec le comité professionnel des huiles minérales, qui n'offre guère d'importance au point de vue personnel ouvrier en dont les membres, appartenant d'une façon générale aux classes moyennes, n'ont aucune influence sur la tenue des salaires dans le commerce ou l'industrie des produits pétrolifères.

L'assemblée se prononce à l'unanimité en faveur d'une commission paritaire nationale étant entendu que les questions intéressant les raffineries seraient défendues par les délégués appartenant à ces industries.

Elle précisa aussi que toutes les décisions qui seraient prises par la commission paritaire, devraient s'étendre à toutes les firmes de notre branche, qu'elles soient ou non affiliées à notre groupement.

Aucune décision n'est encore intervenue, vraisemblablement à cause de la période troublée que notre pays traverse."

Uit dit uitvoerig geciteerde verslag blijkt dus duidelijk hoe in een multinationale sector als de petroleumnijverheid, het patroonaat bereid was zich in te schakelen in het voorziene institutionele kader, maar echter slechts op uitdrukkelijke garantie dat, primo, de specifiek opgerichte werkgeversfederatie het alleenvertegenwoordigingsrecht in het paritair orgaan kon verwerven; secundo, een specifiek paritair orgaan voor de sector invoer van minerale oliën werd voorzien.

Verbinden we de houding van de werkgeversfederatie inzake een specifiek P.C. aan onze bevindingen over de werkgeversfederatie, dan blijkt ons inziens daaruit dat, althans voor de petroleumsector, de bereidheid tot inschakeling van multinationale ondernemingen in structuren van collectief overleg duidelijk is verbonden met de uitdrukkelijke wens van diezelfde multinationale ondernemingen om ook ingeval van collectief optreden te streven naar het behoud van een rechtstreekse inspraak in de bepaling van collectieve arbeidsverhoudingen, zowel langs de beperking van de werkingssfeer van bedoeld paritair comité als langs het afwijzen van de opname van de sector in een dusdanig ruim geheel dat rechtstreekse controle dreigt verloren te gaan, en langs het opeisen van het alleenvertegenwoordigingsrecht.

Deze vaststellingen nopen ons dus nogmaals tot een herzien van de vrij eenvoudige uitgangshypothese, waarin wordt gesteld dat vnl. de niet-vertrouwbaarheid van multinationale ondernemingen met de organisatie van arbeidsverhoudingen tot originele structuren van arbeidsverhoudingen in multinationale sectoren zou aanleiding geven.

Wat blijkt is dat deze ondernemingen, die zich situeren binnen een bepaalde context waarin arbeidsverhoudingen reeds zijn georganiseerd, wel bereid zijn tot integratie in de bestaande organisatienormen. De voorwaarde lijkt echter dat deze inschakeling, of geen fundamentele gevolgen nog hebben op de ondernemingsstrategie, - wat in casu het geval is bij de deelname aan een formele institutie als de P.C.'s die slechts de institutionele verwoording vormen van een vooraf aanvaarde collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde -, of dat, gegeven de institutionele constellatie in een bepaald systeem van arbeidsverhoudingen, die toch moet worden aanvaard, er voordelen moeten verbonden zijn aan de integratie, die de nadelen verbonden aan het verlies van beslissingsdiscrete neutraliseren.

Om documentaire redenen zal nu nog enige aandacht worden besteed aan de problemen rond de bevoegdheidsomschrijving van het P.C. in de petroleumsector, vnl. omdat een kennis van deze problematiek nuttig is om de uiteenzetting in verdere hoofdstukken te volgen.

ii) De bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité.

Aandacht zal vooral worden besteed aan de problemen rond de bevoegdheid van het paritair comité, meer bepaald de problemen rond de afbakening van de bevoegdheden van enerzijds P.C. n°17, het NPC voor de petroleumnijverheid en -handel, en anderzijds ten aanzien van het P.C. n°27, het N.P.C. voor de handel in brandstoffen en het P.C. n°40, het N.P.C. voor het vervoer.

Vooraf weze opgemerkt dat de problemen rond de bevoegdheidsafbakening van het P.C. niet een louter technische aangelegenheid vormen. Ze houden verband met de ingewikkelde problematiek van

werk aan derden (1), waarbij het enerzijds van vakbondszijde een belangrijke bekommernis is geweest, te streven, langs een strikte bepaling van bevoegdheidscriteria, naar een verdere vernauwing van het begrip derden, terwijl anderzijds van patronale zijde een gelijkmatig streven naar bevoegdheidsuitbreiding van het N.P.C. kon worden genoteerd, vanuit de bedoeling om, in het kader van de in de petroleumsector zeer vaak gebruikte techniek van algemeen bindend verklaring, langs een bevoegdheidsuitbreiding van het N.P.C., te streven naar een gelijkschakeling van concurrentievoorwaarden op het vlak van lonen, met de kleinere ondernemingen, die aanvankelijk buiten de zeer hoge loonsfeer van het P.C. petroleum vielen, en ressorteerden onder de P.C.'s 27 en 40.

De oorspronkelijke bevoegdheid van het P.C. wordt bij de oprichting (2) in vrij algemene termen omschreven en vrij vaag afgelijnd tegenover de bevoegdheid van de overige P.C.'s, n°27 en n°40 met name.

P.C. n°17:

Nationaal Paritair Komitee voor de Petroleumnijverheid- en Handel te weten : de nijverheid en handel in petroleumprodukten en zijn derivaten, met inbegrip van het behandelen, het laden, het vervoer, zelfs door derden verricht, en het lossen van deze produkten.

P.C. n°27 :

Nationaal Paritair Komitee voor de handel in brandstoffen, te weten : de ondernemingen waar brandstoffen geladen, gelost of ten huize afgeleverd worden en alle verhandeling van brandstoffen onder welke vorm ook.

P.C. n°40 :

Nationaal Paritair Komitee voor het vervoer, te weten : de ondernemingen, die hoofdzakelijk het wegvervoer van handelswaaren voor rekening van derden verrichten; de autobussen en autocars, met uitzondering van stadautobusdiensten; de taxi's; de verhuisondernemingen en ook ander vervoer zowel met paarden als met motorrijtuigen voor rekening van derden.

(1) Zie verder deel II, hfdst.I.

(2) Besluit Regent, 27.7.1946 // K.B. 5.1.1957, B.S., 10.1.1957.

Moeilijkheden rond de bevoegdheidsomschrijving - niet vreemd aan de problematiek rond werk aan derden - leiden na langdurige besprekingen tot de publikatie van een nieuw K.B. (1), ter vervanging van het K.B. van 5.1.1957, waarbij de respectievelijke bevoegdheidsomschrijvingen als volgt worden gewijzigd :

Artikel 1 - Artikel 1, §1, van het koninklijk besluit van 5.1.1957 waarbij de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van de paritaire komitees opgericht in uitvoering van de besluitwet van 9.6.1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire komitees bepaald worden, wordt als volgt gewijzigd :

1° Nr.17 wordt door de volgende tekst vervangen :

"17. Nationaal paritair comité voor de petroleumnijverheid en -handel, te weten : voor de ondernemingen die, hetzij voor eigen rekening, hetzij voor rekening van derden, hoofdzakelijk op het stuk van petroleumprodukten en de derivaten er van (o.a. de samengeperste, vloeibaargemaakte of opgeloste petroleumgassen, alsmede de smeermiddelen en de vetten), een nijverheids- en/of handelbedrijvigheid hebben, daarin begrepen het behandelen, het opslaan, het laden, het vervoeren en het lossen van deze produkten.

"Vallen evenwel niet onder de bevoegdheid van dit paritair comité, de voormelde handelsondernemingen welke niet aan een der volgende minimumstaven beantwoorden :

- a. minstens 50.000 ton per jaar benzine, gas-oil en fuel-oil samen verdelen;
- b. minstens 1.000 ton per jaar samengeperst, vloeibaargemaakt of opgelost petroleumgas verdelen;
- c. een vloot van tankwagens gebruiken waarvan de totale capaciteit (inhoud) 120 m³ bereikt, welke haar eigendom of die van derden is;
- d. petroleumprodukten verdelen door bemiddeling van minstens 12 plaatsen voor kleinhandelsverkoop onder dezelfde handelsbenaming, eigendom van de betrokken onderneming;
- e. opslagplaatsen met een globale inhoudsruimte van minstens 10.000 m³, onder welke titel het ook weze, bezitten of exploiteren.

"Vallen eveneens niet onder de bevoegdheid van dit paritair comité de industriën van chemische verwerking die als grondstof petroleumprodukten gebruiken."

2° Nr.27 wordt door de volgende tekst vervangen :

"27. Nationaal paritair comité voor de handel in brandstoffen, te weten : de ondernemingen voor het laden, het lossen, het ten huize afleveren en alle verhandeling van brandstoffen onder welke vorm ook, en die niet behoren tot de bevoegdheid van het nationaal paritair comité voor de petroleumnijverheid en -handel."

(1) K.B. 26.2.1965, B.S., 3.3.1965.

3° Nr.40 wordt door de volgende tekst vervangen :

"40. Nationaal paritair komitee voor het vervoer, te weten: de ondernemingen die hoofdzakelijk het wegvervoer van handelswaren voor rekening van derden verrichten; de autobussen en autocars, met uitzondering van stadsautobussen; de taxi's; de verhuisondernemingen en alle andere vervoer zowel met paarden als met motorrijtuigen voor rekening van derden.

"Hoort echter niet tot de bevoegdheid van het paritair komitee, elk vervoer dat wordt verricht door een onderneming die onder het nationaal paritair komitee voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteert."

Artikel 2 - Dit besluit treedt in werking op 1 juni 1965.

Artikel 3 - Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Nieuwe moeilijkheden rijzen op naar aanleiding van de wet van 5.12.1968. Naar aanleiding van de uitvaardiging van deze wet had de Minister van Tewerkstelling en Arbeid het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over de ten uitvoer legging van deze wet.

Een speciale commissie in de schoot van de Nationale Arbeidsraad kreeg als opdracht verslag uit te brengen over het probleem van de bevoegdheidsomschrijving. Deze commissie vergaderde menigmaal over de draagwijdte van de bevoegdheid van het nationaal paritair comité Petroleum waarover hoofdzakelijk betwisting was vanwege de Federatie der Scheikundige Nijverheid die het compromis, dat gevonden was door het koninklijk besluit van 26.2.1965, onvoldoende achtte en vergde dat men terug zou keren naar de oorspronkelijke bevoegdheid van het paritair comité petroleum zoals die in 1957 was (invoer van ruwe petroleum en zijn raffinage). De Belgische Petroleumfederatie was het daarmee niet eens en stond op het standpunt dat de toestand voortvloeiend uit het koninklijk besluit van 26.2.1965 moest behouden blijven. De vakbonden hebben dit standpunt bijgetreden. Een eenparig advies kon niet worden gegeven (advies n°303, 1968).

De besprekingen nadien gevoerd in het NPC petroleum zijn nog sterker dan voorheen gekoppeld aan de problematiek van het werk aan derden, en resulteren op 12.2.1974 in een unaniem advies van het PC tot verdere bevoegdheidsuitbreiding van het NPC petroleum,

hetwelk wordt overgemaakt aan de Minister van Arbeid die terzake nogmaals op een verdeeld advies van de NAR stuit. (1)

Verschillende verdere ontwikkelingen leiden ertoe dat pas op 28.3.1975 het nieuwe KB tot oprichting en vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het paritair comité voor de petroleumnijverheid en -handel kan worden uitgevaardigd. (2)

Artikel 1. Er wordt een paritair comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel", dat bevoegd is voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten en hun werkgevers te weten de ondernemingen die, hetzij voor eigen rekening, hetzij voor rekening van derden, op het stuk van petroleumproducten en -derivaten (onder andere de samengeperste, vloeibaar gemaakte of opgeloste petroleumgassen, alsmede de smeermiddelen en de vetten), een industriële en/of handelsbedrijvigheid uitoefenen, daarin begrepen het behandelen, het opslaan, het laden, het vervoeren en het lossen van deze producten.

Uitgesloten van de bevoegdheid van dit paritair comité zijn evenwel de hierboven vermelde ondernemingen die aan geen enkele van de hieronder vermelde minimummaatstaven beantwoorden :

- a) de distributie verzekeren van tenminste 25.000 ton per jaar van benzine, gas- en stookolie samen,
- b) de distributie verzekeren van tenminste 2.000 ton per jaar van samengeperst, vloeibaar gemaakt of opgelost petroleumgas;
- c) een vloot van tankwagens gebruiken, waarvan de totale capaciteit (inhoud) 65 m³ bereikt, die al dan niet haar eigendom is;
- d) de distributie van petroleumproducten verzekeren door ten minste tien punten voor detailverkoop, onder eenzelfde handelsbenaming, eigendom van de betrokken onderneming;
- e) opslagplaatsen met een totale inhoudsruimte van ten minste 4.000 m³, uit welke hoofde ook, bezitten of exploiteren.

In ieder geval zijn uitgesloten van de bevoegdheid van dit paritair comité :

- 1° elke onderneming, die voor haar eigen productie, andere dan petroleumproductie, of voor eigen gebruik en met eigen personeel, petroleumproducten gebruikt als grondstof, als brandstof of als energiebron;
- 2° de ondernemingen voor detailverkoop die rechtstreeks aan de verbruikers diverse producten, met inbegrip van petroleumproducten, verkopen, en die onder de volgende paritaire comité's ressorteren :
 - het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
 - het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren;
 - het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen;
 - het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel;
 - het Paritair Comité voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen;
 - het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken;
 - het Paritair Comité voor de warenhuizen.

(1) Advies NAR n°

(2) B.S., 23 mei 1975

Artikel 2. In het koninklijk besluit van 5.1.1957 waarbij de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van de paritaire comité's opgericht in uitvoering van het besluit van 9.6.1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comité's, bepaald worden, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26.2.1965, wordt de bepaling van artikel 1, §1, 17, opgeheven de dag van het in werking treden van het koninklijk besluit tot benoeming van de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel.

Artikel 3. Dit besluit treedt in werking een jaar na de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad, tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, in een trapsgewijze toepassing voorziet van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten vóór de bekendmaking van dit besluit, ten aanzien van de werkgevers der ondernemingen die voor het eerst onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren, krachtens het bepaalde in artikel 1. In dit geval treedt het besluit in werking de datum van het verschijnen van het in het eerste lid bedoeld koninklijk besluit waarbij de collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard.

b) Het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid

De ontstaansgeschiedenis van een specifiek sectorieel orgaan voor paritair overleg bij de bedienden wordt grotendeels gekenmerkt door dezelfde elementen als deze die het ontstaan van het NPC voor werklieden kenmerkten en bevestigen aldus een aantal van onze vaststellingen bij de bespreking van het ontstaan van het paritair comité werklieden.

In de periode 1945-1947 werd aanvankelijk door de overheid overgegaan tot de oprichting van één NPC groeperend de bedienden uit alle sectoren, binnen hetwelk echter per belangrijke sector de oprichting van zogenaamde paritaire secties was voorzien, o.a. eveneens voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Was het aanvankelijk van vakbondszijde de bedoeling, zich aan te sluiten bij de paritaire sectie scheikunde en de toepassing van de in deze sectie uitgewerkte loon- en arbeidsvoorwaarden uit te breiden tot de petroleumsector, dan werd daarentegen vanuit de petroleumgroepering dergelijke verruiming en gelijktijdige toepassing van de in de paritaire sectie scheikunde bereikte overeenkomsten geweigerd. Opvallend is dus dat ook voor de bedienden niet het principe van paritaire samenwerking maar wel de modali-

teiten ervan, in casu binnen het ruimere kader van de scheikundige industrie, werd gecontesteerd. (1)

Te dien einde trouwens organiseert de petroleumgroepering begin 1947 eigenhandig een referendum bij de bedienden met de vraag in welke mate de oprichting van een afzonderlijke paritaire sectie gewenst wordt geacht, terwijl ook bij de vakorganisaties zelf succesvol stappen worden ondernomen met een gelijkaardig verzoek. Dit betekent dat pas op 6.10.1947 de eerste vergadering van de paritaire sectie bedienden petroleumnijverheid plaatsvindt.

Het NPC voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel als dusdanig wordt opgericht bij koninklijk besluit van 5.1.1957 (2), later opgeheven en gewijzigd door het koninklijk besluit van 12.1.1976. (3)

De problemen rond de bevoegdheidsafbakening, die we vaststelden bij het NPC voor de werklieven uit de petroleumnijverheid, stelden zich niet ten aanzien van de bedienden (4). De bevoegdheid van het PC is als volgt bepaald (5);

Artikel 1. Er wordt een paritair comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel", dat bevoegd is voor de werknemers die hoofdzakelijk intellectuele arbeid verrichten en hun werkgevers, te weten voor de nijverheid en handel in petroleumproducten en de derivaten ervan, daarin begrepen het behandelen, het opslaan, het laden, het vervoeren en het lossen van deze producten.

De opdrachten van het P.C. werden als volgt omschreven (6):

- a) de algemene grondslagen van bezoldiging vast te stellen, die met de verschillende graden van beroepskwalificatie overeenkomen, onder meer door het sluiten van collectieve overeenkomsten;
- b) te beraadslagen en te beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden van de bedienden;

(1) Een expliciete bevestiging kan worden weergevonden in enkele pamfletten van de LBC, dd. 9.5.1947 en 9.7.1947 : "De voorzitter van de patronale groepering wil niet horen spreken van een gelijkschakeling met de chemische nijverheden, gezien het juist de politiek van de groepering is geweest, zich volledig onafhankelijk tegenover de chemische nijverheid op te stellen. Hij is echter akkoord de groepering en onze organisatie bijeen te roepen, om gebeurlijk een classificatie en loonschalen, aangepast voor de petroleummaatschappijen, uit te werken."

(2) KB 5.1.1957, B.S., 10.1.1957.

(3) KB 12.1.1976, B.S., 25.3.1976.

(4) Omwille van het ontbreken, bij de bedienden, van clausules inzake werk aan derden.

- c) in voorkomend geval, de regeringsoverheden bij te staan in het voorbereiden en het uitvoeren van de sociale wetgeving, de betrokken bedrijfstakken aanbelangt;
- d) de vakopleiding van de jonge bedienden aan het werk alsmede de nauwe en bestendige betrekkingen met de instituten voor beroepsoriëntatie en de vakscholen te bevorderen.

Het N.P.C. is samengesteld uit (1) :

- 1) 7 werkende leden die de groep der werkgevers en 7 werkende leden die de groep der bedienden vertegenwoordigen; er zijn voor iedere groep zoveel plaatsvervangende afgevaardigden als werkende leden;
- 2) één voorzitter en één ondervoorzitter;
- 3) referendarissen;
- 4) één secretaris en één adjunct-secretaris.

Er is ook bepaald dat de werkgeversgroep en de bediendengroep, leden van het comité, zich elk mogen laten vergezellen van vier technische adviseurs.

In concreto betekent dit, van patronale zijde, vertegenwoordigers van de BPF, van vakbondszijde 3 vertegenwoordigers van LBC, 3 van BBTK en 1 van het ACLVB.

Ook in het NPC bedienden is de praktijk van vergaderingen in Beperkt Comité (2) prevalent en akteert het voltallige NPC vaak slechts de beslissingen of beraadslagingen van het B.C. Dit is, niet officieel, samengesteld uit meestal 3 vertegenwoordigers van LBC en 3 van BBTK, en anderzijds een wisselend aantal patronale vertegenwoordigers, eventueel in aantal de syndicale vertegenwoordigers overtreffend (3). De voorzitter van het paritair comité neemt meestal niet deel aan deze officieuze besprekingen, die zich trouwens meestal op de zetel van de werkgeversfederatie zelf afspelen. Deze praktijk van officieuze vergaderingen, die kenmerkend is voor de petroleumindustrie sinds het begin van het paritair overleg, werd door beide partners als bevredigend ge-evalueerd.

./..

(5) KB 12.1.1976, art.1, B.S., 25.3.1976.

(6) Huishoudelijk reglement van het N.P.C. bedienden petroleum-nijverheid en -handel, N.P.C. 3.12.1959, artikels 3 en 4.

(1) Ibidem, art. 5-11.

(2) Ibidem, art. 19-20.

(3) Er weze opgemerkt dat de in het B.C. zetelende vertegenwoordigers steeds lid of plaatsvervangend lid zijn van het N.P.C.

Besluit

In deze paragraaf hebben we uitvoerig kunnen vaststellen dat de aktoren in de multinationale petroleumsector een organisatie en structuren hebben uitgebouwd voor het verloop van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak, die grotendeels gelijkwaardig zijn aan het kader waarin arbeidsverhoudingen in de meeste sectoren in België verlopen, m.n. de paritaire comités. De multinationaliteit van een der aktoren, en de eraan verbonden aspecten zoals niet-vertrouwdheid met de Belgische organisatie van arbeidsverhoudingen heeft blijkbaar geen hinderpaal gevormd voor een procedurale regelvorming, waarvan de krachtlijnen op dit aspect althans, gelijkaardig zijn met deze die algemeen in België gelden.

Anderzijds is het wel opmerkelijk hoe er van werkgeverszijde naar gestreefd is om, middels een integratie in de bestaande overlegstructuren, desalniettemin een beslissingsdiscretie te behouden in hoofde van de beperkte groep van multinationale petroleumondernemingen. Dit komt vooral tot uiting in de ontstaansgeschiedenis van de paritaire comités, en wordt bevestigd zowel voor het paritair comité arbeiders als het paritair comité bedienden. Het knelpunt - op dit terrein van de regelvorming terzake, betrof dus geenszins de formele integratie in het bestaande systeem van arbeidsverhoudingen, dan wel primo, de uitdrukkelijke wens een apart en specifiek paritair comité op te richten voor de petroleumsector als dusdanig (een specifiek overlegorgaan dus voor de sector samengesteld een klein aantal multinationale ondernemingen) en secundo, de uitdrukkelijke wens om aan de werkgeversfederatie die deze multinationale ondernemingen groepeerde, het alleen vertegenwoordigingsrecht voor te behouden.

Deze vaststelling lijkt ons belangwekkend, omdat ze, in connectie met onze opmerkingen over het ontstaan van de werkgeversfederatie (zie vorige afdeling) nogmaals indikeert dat de problematiek van de aanwezigheid van multinationale ondernemingen binnen systemen van arbeidsverhoudingen slechts zeer beperkt problemen van integratie van multinationale ondernemingen in

vreemde structuren van arbeidsverhoudingen reveleert, in zover de integratie geen te sterk verlies van beslissingsdiscretie meebrengt en nog ruimte laat voor een inhoudelijk zelf bepaalde strategie in arbeidsverhoudingen.

§2. Multinationale ondernemingen en de ontwikkeling van procedures voor conflictpreventie en conflictbeperking.

Met deze paragraaf wordt de studie over de procedurale regelvorming in de multinationale petroleumsector afgesloten en besluiten we eveneens deze afdeling, die een aspect ervan bestudeerd, m.n. de institutionalisatie van collectief overleg in de sector. Bestudeerden we in de vorige afdeling de groei van de structuren van collectief overleg, dan is het centraal interessepunt hier de wijze waarop op sectorieel vlak in de multinationale petroleumsector de procedures voor conflictpreventie en conflictbeperking zich hebben ontwikkeld. Dergelijke procedures vormen o.i. een laatste belangrijk deelaspect van de globale procedurale regelvorming die zich ontwikkelt tussen partijen in arbeidsverhoudingen, en betrekking heeft op de wijze waarop de partijen hun onderlinge rechten en plichten als aktoren normeren.

Onze taak bestaat erin te onderzoeken hoe deze procedures in de multinationale petroleumsector zijn ontstaan en gegroeid. De centrale onderzoeksvraag die aan de basis ligt van deze paragraaf situeert zich in het verlengde van de themata die in dit werk tot dusver centraal stonden, m.n. de vraag in welke mate het specifiek karakter van de ondernemingen in de sector de regelvorming terzake heeft beïnvloed. Meer geëxpliciteerd betreft het dus de vraag in welke mate de bijzondere kenmerken van een van de aktoren (de multinationaliteit en de ermee verbonden aspecten zoals hun buitenlands karakter en de concentratie van onderhandelingsmacht) zijn gereflecteerd in de tot standkoming en de inhoud van de regels m.b.t. dit deelaspect van de verhouding tussen aktoren, eventueel op dusdanige wijze dat de formele organisatie van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector door andere krachtlijnen wordt geken-

merkt aan deze die algemeen in België dit aspect van arbeidsverhoudingen beheersen. Een hypothese kan immers worden geconstrueerd waarbij aan voornoemde kenmerken van multinationaliteit en de daaruit eventueel resulterende superieure onderhandelingsmacht een specifieke formele organisatie van arbeidsverhoudingen wordt gekoppeld die wordt gekenmerkt door bv. het bestaan van zeer stringente geschillenprocedures, vredesplichtclausules van lange duur met rechtstreekse sanctionering (1) en clausules die de mogelijkheid en de impact van het hanteren van machtsmiddelen sterk beperken. Deze aspecten vormen het voorwerp van onderzoek.

Het behandelingsschema van deze paragraaf is gelijkaardig aan dit van de vorige paragrafen. In de eerste plaats zal een korte bespreking worden gewijd aan de krachtlijnen die de houding van de Belgische wetgever beheersen t.a.v. dit aspect van de verhouding tussen de aktoren. Dergelijke bespreking moet uitsluitend bieden t.a.v. de vraag in welke mate ruimte overblijft tot normbepaling op sectorieel vlak tussen autonome partijen, m.n. nationale vakorganisaties en multinationale ondernemingen, tot organisatie van hun onderlinge betrekkingen. Het ontstaan en de ontwikkeling van dit specifiek sectorieel normenstelsel wordt dan nadien onderzocht.

1. De grenzen en de krachtlijnen van dit wettelijk kader m.b.t. de organisatie van vreedzame paritaire regelgeving tussen aktoren.

Twee belangrijke krachtlijnen kenmerken o.i. de houding van de wetgever t.a.v. de wijze waarop de partijen hun paritaire betrekkingen regulariseren en bestendigen. Primo, het respecteren van de autonomie van de sociale partners in de uitbouw van procedures en systemen tot Vreedzame organisatie van betrekkingen en tot beperking van de impact van conflicten, met dien verstande dat de wetgever zich hierbij, secundo, heeft toegelegd op enerzijds het stimuleren van dergelijke vreedzame organisatie

(1) Zoals bv. in de V.S. Zie Seyfarten et al., o.c., p.133 en 135.

van paritaire betrekkingen en zich anderzijds een suppletief interventierecht heeft toegekend wanneer de partijen bij de autonome regelvorming te kort schieten, in het bijzonder falen normen tot stand te brengen met het oog op het beperken van de gevolgen van het hanteren van machtsmiddelen.

Beide zullen achtereenvolgens kort worden uitgewerkt.

a) De promotie van het vreedzame verloop van betrekkingen tussen de aktoren.

De Belgische wetgever heeft zich wat dit aspect van de organisatie van betrekkingen tussen aktoren betreft, hoofdzakelijk beperkt tot een secundaire - weliswaar niet onbelangrijke - rol, waarbij als belangrijkste objectief geldt : de promotie van de vreedzame organisatie en betrekkingen, zonder rechtstreekse of dwingende overheidsinterventie in de regeling zelf.

De promotie van de vreedzame organisatie van betrekkingen wordt vnl. gerealiseerd langs het ter beschikking stellen, om de sociale partners, van een aantal instrumenten en een kader die de vreedzame bestendiging van hun betrekkingen moet waarborgen. Hierbij denken we in de eerste plaats aan de paritaire comités, die het belangrijkste orgaan vormen, ten dienste van de sociale partners, om een dergelijke vreedzame organisatie te bevorderen en verwijzen we in dit kader in het bijzonder naar de verzoenende opdracht van de Paritaire Comités, reeds voorzien in de B.W. van 1945 en later bevestigd door de wet van 5.12.1968. Maken verder deel uit van dit instrumentarium door de wetgever ter beschikking gesteld : de NAR (1), als orgaan belast met een verzoenende opdracht, en het ambtenarenkorps, bestaande uit sociale inspecteurs, sociale controleurs en nationale sociale bemiddelaars.

Zoals we echter opmerkten heeft de wetgever zich anderzijds weerhouden van een meer aktieve interventie in de organisatie van vreedzame betrekkingen tussen aktoren.

(1) Zie De Broeck, G., De nationale arbeidsraad in Blanpain, R., (ed.) Verzameling Arbeidsrecht, CED.

Dit blijkt uit verschillende elementen, die we nu kort zullen uitwerken. In de eerste plaats blijkt het ontbreken van dergelijke meer actieve interventie uit de afwezigheid van een bij wet opgelegde en georganiseerde geschillenprocedure.

In die zin onderscheidt de Belgische situatie zich van een groot aantal andere landen, waar wettelijke procedures ter voorkoming en vreedzame regeling van geschillen onder verschillende vormen in voege zijn : verplichtingen opgelegd aan de partijen tot het obligatoir opnemen van verzoeningsclausules, verplichtingen opgelegd aan de partijen het geschil voor te leggen aan een verzoeningsorgaan, alvorens tot staking kan worden overgegaan, of tenslotte verplichtingen het geschil voor te leggen aan een arbitragehof. (1)

De afwezigheid van een dergelijke meer actieve interventie blijkt verder uit de houding die de wetgever heeft ingenomen bij de definiëring van het juridisch statuut van de conventionele vredesplichtclausules, meerbepaald in de wijze waarop de afdwingbaarheid en de bindingskracht van deze vredesplichtclausules vanuit het wetgevend kader wordt beperkt. Kon in de vorige paragraaf reeds worden vastgesteld dat de wetgever zich heeft onthouden van een rechtstreekse interventie in de organisatie van de geschillenprocedures, dan gaat dit aspect van het wetgevend optreden (of gebrek aan wetgevend optreden) nog verder : zelfs aan conventioneel overeengekomen clausules, waarin de partijen zichzelf verbinden voor een bepaalde tijd geen machtsmiddelen aan te wenden, heeft de wetgever geen automatische afdwingbare bindingskracht willen (kunnen) toekennen en werd aan de partijen zelf een bijzonder grote vrijheid van optreden gelaten.

Deze beperkte bindingskracht van de vredesclausules is een gevolg van verschillende bepalingen in de wet van 5 dec. 1968. Zoals bekend worden vredesplichtclausules gerekend tot de obligatoire bepalingen van de CAO, m.a.w. dat deel van de bepalingen van de CAO waarin de rechten en verplichtingen van de contracte-

(1) Promotion of collective bargaining, ILO, Report V (1), 66^e session, 1980, p.57-60.

rende partijen worden geregeld (art. 5). Dergelijke obligatoire bepalingen zijn vooreerst slechts bindend voor de partijen zelf. (1)

Belangrijker is nog dat dergelijke obligatoire bepalingen niet, of slechts in zeer beperkte mate afdwingbaar zijn. Dit probleem behoort tot de meer omstreden vragen van het Belgische arbeidsrecht, en betreft vnl. de betekenis van de bepalingen van art. 4 van de wet van 5.12.68 die de bevoegdheid in rechte regelt van de representatieve organisaties.

Op basis van de commentaar in de memorie van toelichting bij art. 4 waarin wordt gesteld dat "in art. 4 niet worden bedoeld de vorderingen die een ondertekende organisatie instelt tegen een andere ondertekenende organisatie en die op de obligatoire bepalingen van de CAO steunen; evenals vragen tot schadevergoeding, gesteund op de art. 1142, 1146, 1153 en 1382 van het B.W. door art. 4 niet worden beoogd" (2) oordeelt Blanpain dat de organisaties niet bevoegd zijn om in rechte te treden betreffende de obligatoire bepalingen van de CAO (3), waaruit dus eveneens volgt de niet afdwingbaarheid van obligatoire bepalingen. De meerderheid van de rechtsleer daarentegen verdedigt een andere stelling, m.n. de mogelijkheid tot afdwingbaarheid of althans de mogelijkheid van de organisaties om in rechte te treden in verband met de obligatoire bepalingen. (4)

Hierbij wordt vooreerst gewezen op de duidelijke libellerings van art. 4, al. 1 : "De organisaties mogen in rechte optreden in alle geschillen die uit de toepassing van deze wet kunnen ontstaan en ter verdediging van de rechten welke haar leden putten in de door haar gesloten overeenkomsten".

-
- (1) "Ze houden verband met de rechten en plichten die de overeenkomst doet ontstaan voor de partijen, d.i. voor de werkgevers en werknemersorganisaties en voor de afzonderlijke werkgevers. De rechten en plichten gelden dus alleen voor de organisaties als dusdanig. Parl. Doc. Senaat, zitting 66-67; Zie Documentatie, Paritaire Comités en CAO's - Instituut voor Arbeidsrecht, p.18.
 - (2) Parl. Doc. Senaat, 1967-1968, n°78, p.43.
 - (3) Blanpain, R., De collectieve arbeidsovereenkomst, Die Keure, Brugge, 1970, p.47.
 - (4) Zie o.a. Monballuye, J., De syndikale afvaardiging en de regeling van individuele arbeidsgeschillen, Leuven, 1980, p.97-107; Van Compernelle, J., Le droit d'action en justice des groupements, Brussel, Larcier, 1972, p.114; Petit, J.,

De beperking vervat in art. 4 al.2, m., "dat slechts schadevergoeding kan worden gevorderd wegens niet-naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen in de mate dat zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld" betreft, en begrenst, als dus deze doctrine, slechts het objekt van de vordering, m.n. of deze tot het betalen van schadevergoeding kan strekken, maar betreft niet het recht om in rechte op te treden. (1)

Bijkomende argumenten worden eveneens geput uit de voorbereidende werken, evenwel uit andere passages.

Hieruit blijkt dat in de voorbereidende werken expliciet toch een aantal vorderingen i.v.m. obligatoire bepalingen (m.n. de vordering tot ontbinding van de CAO) worden vermeld, wat er dus op duidt dat de bevoegdheid om in rechte op te treden toch bestaat ten aanzien van obligatoire bepalingen (2). Ook wordt er op gewezen dat in de voorbereidende werken expliciet werd gesteld dat al.2 van art.4 slechts betrekking heeft op de rechten en verplichtingen van de partijen en niet op de bevoegdheid in rechte op te treden (3). Tenslotte wordt er op gewezen dat in de voorbereidende werken wordt bevestigd dat het een dwaling zou zijn enerzijds de partijen toe te laten zich te verbinden in rechte, en hun anderzijds de bekwaamheid te weigeren om in rechte op te treden inzake hun verbintenissen. (4)

Zelfs echter wanneer wordt aanvaard dat obligatoire bepalingen afdwingbaar zijn, of beter dat de partijen terzake de bevoegdheid hebben om in rechte op te treden, staat vast dat de mate van afdwingbaarheid zeer beperkt blijft, en de partijen zelf in belangrijke mate de effectiviteit van dergelijke afdwingbaarheid bepalen. Het is inderdaad zeer duidelijk de bedoeling

.....
 ./... De collectieve arbeidsovereenkomsten de P.C.'s, Brussel, DAP, Reinaert, 1969, p.304 en 307-308; Piron, J., en Denis, D., o.c., p.35-36 en p.92; Lenaerts, H., Sociaal procesrecht, Story, Gent, 1968, p.149; Mazy, A., Commentaar op de wet van 5.12.1968 betreffende de CAO's en de P.C., Arbeidsblad, 1969, p.223-224.

- (1) Zie o.a. Van der Meulen, G., De kollektieve arbeidsovereenkomst, VUB Bulletin, 1, 1978, p.45.
- (2) Monballuye, J., o.c., p.102-103; zie Parl. bescheiden Senaat, zittijd 66-67, n°148, memorie van toelichting, pp.13-14.
- (3) Parl. bescheiden Senaat, zittijd 66-67, stuk n°148, Advies Raad van State, p.134.
- (4) Zie Van Der Meulen, G., De kollektieve arbeidsovereenkomst,

geweest van de wetgever de organisaties te immuniseren tegen eventuele veroordelingen tot schadeloosstelling.

Vordering tot schadevergoeding op grond van art. 1382 BW, dus op grond van quasi-deliktuele verantwoordelijkheid is niet mogelijk gezien art. 4 geen algemene rechtsbevoegdheid verleent en dergelijke geschil niet valt onder de restriktief te interpreteren materies waarvoor de organisaties in rechte mogen optreden krachtens art. 4 (1).

Tegelijkertijd heeft de wetgever ook een bescherming ingebouwd tegen vorderingen tot schadeloosstelling op grond van kontraktuele aansprakelijkheid. Daarin precies ligt de betekenis van al.2 van art. 4, waarin wordt bepaald dat van de organisaties naar schadevergoeding wegens niet-naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate dat zulks uitdrukkelijk door de overeenkomst is geregeld.

Uit deze verschillende elementen volgt zeer duidelijk dat, los van de omstreden vraag in welke mate uberhaupt ten aanzien van obligatoire bepalingen in rechte kan worden opgetreden, de wetgever in belangrijke mate de afdwingbaarheid van vredesclausules heeft willen beperken door volledig aan de partijen zelf de sanctionering van overeenkomsten tot beperking van machtsmiddelen over te laten.

Uit de discussie over de verschillende middelen waarmee de wetgever een vreedzame organisatie van de betrekkingen tussen partijen heeft willen promoveren, zonder rechtstreekse of dwingende overheidsinterventie in de regeling zelf, blijkt voldoende dat er voor de partijen, op dit deelaspect van de procedurale regelvorming, nog ruimte overblijft voor autonome normering. Alvorens deze autonome regelvorming in de multinationale petroleum-sector te bestuderen, moeten we echter nog kort aandacht besteden aan de rol van de wetgever t.a.v. de regelingen m.b.t. het gebruik van machtsmiddelen zelf.

./... VUB Bulletin 1, 1978, p.42 en de verwijzingen naar Parl. Bescheiden, Senaat n°148, p.11 ev., p.131 ev.

Zie ook de verwijzingen in Monballuye, J., o.c., p.104-105.

- (1) Zie o.a. Van Compenolle, J., o.c., p.134 ev.; Monballuye, J., o.c., p.106 en de verwijzingen aldaar naar de rechtspraak: Parl. Bescheiden Senaat, zittijd 66-67, n°148, p.132-134, m.n. het advies van de Raad van State de tekst dusdanig te libelleren dat elke vordering tot schadevergoeding op basis van art. 1382 zou worden uitgesloten (zie ook Van Der Meulen, G., o.c., p.44.

b) Het suppletief interventierecht van de wetgever met het oog op het beperken van de gevolgen van conflicten - De wetgeving op de prestaties in vredeestijd.

Het is opvallend dat ook op dit terrein, meerbepaald, wanneer de vreedzame betrekkingen tussen partijen worden verbroken en leiden tot het hanteren van machtsmiddelen, de overheid haar rol in eerste instantie beperkt tot een indirecte en suppletieve tussenkomst, zowel wat het bepalen van de prestaties betreft als wat de uitvoering ervan aangaat, en de voorkeur blijft geven aan autonome regelvorming tussen de partijen terzake. Dit wordt duidelijk uit een overzicht van de desbetreffende wetgeving. De basiswet is deze van 19 augustus 1948 (1), later gewijzigd door de wet van 10 juni 1963 (2).

Hierdoor wordt aan de paritaire comités de opdracht gegeven om voor de ondernemingen, die onder hun bevoegdheden vallen :

"de maatregelen, prestaties of diensten (te) bepalen en af te bakenen die moeten verzekerd worden in geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van de arbeid, of in geval van collectieve afdanking van het personeel, ten einde het hoofd te bieden aan zekere vitale behoeften, sommige dringende werken uit te voeren aan de machines of aan het materiaal, sommige taken te volbrengen die geboden zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid. De paritaire comités zijn er eveneens toe gehouden deze vitale behoeften te bepalen" (art. 1).

De desbetreffende beslissing van het paritair comité kan bij K.B. algemeen verbindend worden verklaard, indien de beslissing met tenminste 75% van de stemmen, door ieder der partijen uitgebracht, werd goedgekeurd.

Indien het paritair comité bedoelde beslissing niet heeft genomen kan de Minister van Arbeid het comité verzoeken daartoe over te gaan, waarna het paritair comité moet beslissen binnen de zes maanden. Neemt het paritair comité binnen de gestelde termijn van zes maanden geen beslissing of slaagt ze er niet in een voldoende meerderheid in haar schoot te vinden dan wordt de Minister zelf bevoegd om de vitale behoeften en de prestaties van algemeen belang te bepalen. Eenzelfde procedure moet ook gevolgd worden wanneer er voor een bepaalde sector geen paritair orgaan bestaat.

-
- (1) Wet 19 augustus 1948 m.b.t. de bepaling van prestaties in vredeestijd, B.S. 2 oktober 1948.
 (2) Wet 12 juni 1963, B.S., 2 juli 1963.

De rol van de Minister van Arbeid is dus in wezen suppletief; hij komt slechts tussen wanneer het paritair orgaan zijn taak niet tot een goed einde kan brengen. Bovendien zal hij voorafgaandelijk het advies van de Nationale Arbeidsraad moeten inwinnen en zal hij het bewuste Besluit pas kunnen nemen wanneer het in de ministerraad is overlegd.

Ook de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de maatregelen berust in eerste instantie op de sociale partners. Er is immers bepaald dat voor de uitvoering van de algemeen verbindend verklaarde maatregelen de paritaire comités een aantal leden kunnen afvaardigen in een beperkt comité. De opdracht van dit beperkt comité is toe te zien op de naleving en de uitvoering van de betrokken beslissingen in de bedrijfstak, een groep ondernemingen of een enkele onderneming.

Het comité is samengesteld uit een gelijk aantal werknemers- en werkgeversafgevaardigden. Wanneer er geen beperkt comité werd opgericht om toe te zien op de toepassing van de genomen beslissingen; of wanneer dit comité er niet in slaagt de beslissingen te laten uitvoeren, kan de Minister van Arbeid en Tewerkstelling of de Minister van Economische Zaken de nodige personen aanduiden die moeten instaan voor de toepassing ervan.

Uit dit kort overzicht blijkt o.i. vrij duidelijk dat de uitwerking van procedures voor conflictpreventie en conflictbeperking, ook door de wetgever in de eerste plaats zijn geconcipieerd geworden als een opdracht van de autonome sociale partners, en dat de wetgever zich slechts een - zij het niet onbelangrijke - suppletieve rol heeft toegekend. Deze is enerzijds gericht op de promotie van dergelijke vreedzame betrekkingen tussen de actoren, en is anderzijds gericht op een in de plaats treden van de sociale partners (cfr. het algemeen belang), wanneer deze falen in het uitwerken van conflictregerende procedures.

Deze slotopmerking legitimeert tegelijkertijd ons voortgezet verder onderzoek naar de wijze waarop in de multinationale petroleumsector deze procedurale regelvorming is ontwikkeld.

2. De ontwikkeling van het sectorieel normenstelsel m.b.t. conflictpreventie en conflictbeperking.

In het kader van deze paragraaf is het de bedoeling te onderzoeken hoe in de multinationale petroleumsector dit aspect van de procedurale regelvorming is gegroeid, vanuit de vraag in welke mate de multinationaliteit van een der aktoren (en de eraan verbonden aspecten) eventueel de inhoud en de totstandkoming van deze regels heeft beïnvloed.

a) De procedurale regelvorming m.b.t. het behoud van vreedzame betrekkingen tussen de aktoren.

Hier zullen we aandacht besteden aan de ontwikkeling van de conventionele geschillenprocedures en de vredesplicht. Hierbij willen we kort hun ontwikkeling en inhoud schetsen vanuit voormelde vraag naar de specificiteit van de regelvorming in de multinationale petroleumsector, en enkele van de juridische problemen die deze clausules hebben gereveleerd, onderzoeken.

i) De conventionele geschillenprocedures

Werklieden

- De bepalingen vervat in de CAO over het statuut van de syndikale afvaardiging (CAO 9 maart 1949).

We zullen eerst aandacht besteden aan de procedure die werd ontworpen met het oog op een vreedzame regeling van geschillen op ondernemingsvlak m.a.w. aan de regelvorming door de aktoren uitgewerkt tot behoud van vreedzame paritaire betrekkingen in casu op ondernemingsvlak. Het is duidelijk dat aan de syndikale afvaardiging terzake een primaire verantwoordelijkheid werd opgelegd van deze klachtenprocedure, waarin uit recht van de syndikale afvaardiging om gehoord te worden bij geschillen en klachten is voorzien, zal later aandacht worden besteed. Interessanter in dit kader is de specifieke procedure die moet worden gevolgd met het oog op de vreedzame regeling van geschillen op ondernemingsvlak.

Desbetreffend zijn twee bepalingen belangrijk in de CAO van

9 maart 1949, m.n. art. 17 dat bepaalt dat :

"Zo de tussenkomst van een vakbondsafvaardiging niet tot een akkoord met de werkgever heeft geleid voor de bijlegging van een geschil, kunnen de afgevaardigden beroep doen op een bestendig vertegenwoordiger van hun vakvereniging, om het onderzoek van het vraagstuk voort te zetten op het vlak der onderneming, in een bij gemeenschappelijk akkoord gekozen lokaal. In dit geval zal de werkgever worden bijgestaan door een bestendig vertegenwoordiger van de beroepsvereniging der werkgevers. Zo men voor het konflikt geen oplossing vinden kan, wordt het voorgelegd aan de bevoegde instantie van het Nationaal Paritair Comité."

en art.19 dat bepaalt dat :

"Tijdens de duur van onderhavige overeenkomst, de duur van de vooropzeg inbegrepen, verbinden de partijen er zich toe niet tot staking of lock-out over te gaan, zonder dan een voorafgaandelijke verzoening werd betracht door tussenkomst van de beroepsverenigingen van werkgevers en werknemers en, zo nodig, door een beroep bij hoogdringendheid op de bevoegde instantie van het Nationaal Paritair Comité."

Het weze opgemerkt dat deze procedure vrij gelijkaardig is aan de procedures vervat in de interprofessionele akkoorden van 1947 (art. 6c) en 1971 (art. 25-26). Vanuit dit oogpunt is dit aspect van de procedurale regelvorming niet zo interessant en moeten we meerbepaald vaststellen dat geen bijzondere vragen worden opgeworpen t.a.v. het eventueel specifiek karakter van de geschillenprocedure, tot stand gekomen in deze multinationale sector.

Wel lijkt het interessant een aantal juridische problemen aan de orde te stellen. Moet hierbij worden erkend dat juridische problemen zich op gelijkaardige wijze stellen t.a.v. de geschillenprocedures in andere sectoren, dan lijkt een korte behandeling ons desalniettemin gewenst, omdat een deel van deze juridische vragen in een weliswaar verschillende concrete context voorwerp waren van een van de meer belangwekkende rechtsgedingen van de recente jaren, en deels precies de juridische waarde betreffen van bovenstaande clausules.

De geschillenprocedure in de petroleumsector reveleert verschillende juridische problemen, m.n. vragen naar de rechtsgeldigheid van de CAO van 1949 zelf, het wettelijk regime waaronder de CAO ressorteert, vragen naar het juridisch karakter van de bepalingen

inzake de geschillenprocedure en tenslotte vragen naar de binding van de procedure tot vreedzame geschillenregeling. We zullen deze achtereenvolgens nog kort behandelen.

In de eerste plaats stelt zich de vraag naar de rechtsgeldigheid van de CAO van 9 maart 1949. Deze CAO werd afgesloten op sectorieel vlak, binnen het PC, en werd intussen opgevolgd door CAO n°5 van 24 mei 1971, afgesloten op interprofessioneel vlak, maar niet algemeen verbindend verklaard.

De rechtsgeldigheid echter van de CAO van 9 maart 1949 kan vrij eenvoudig worden vastgesteld : art. 28 van CAO n°5, dat weliswaar de CAO van 16-17 juni 1947 (in uitvoering waarvan de CAO van 9 maart 1949 werd afgesloten), afschaft, bepaalt anderzijds dat "de CAO die in uitvoering van de overeenkomst van 1947 in verschillende bedrijfstakken of op het vlak van de ondernemingen werden afgesloten, zullen binnen de kortst mogelijke termijn worden aangepast aan de bepalingen van de huidige overeenkomst die niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de genoemde overeenkomst die niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de genoemde overeenkomst van 1947. Ze zullen van kracht blijven zolang geen nieuwe overeenkomst zal gesloten zijn in uitvoering van onderhavige overeenkomst."

In de tweede plaats stelt zich de vraag naar het wettelijk regime waaronder de CAO van 1949 ressorteert.

Deze 2° vraag is vnl. belangrijk als aanzet tot het vaststellen van de juridische gevolgen en bindingskracht van de CAO van 1949; deze zullen verschillen naargelang het wettelijk regime dat de CAO van 1949 beheerst, of wordt gevormd door de BW van 9 juni 1945 of door de wet van 5 december 1968.

De twee stellingen kunnen worden verdedigd. De stelling dat de CAO van 1949 wordt beheerst door de Besluitwet van 9 juni 1945, verwijst naar art. 71 van de wet van 5 december. Hierin wordt bepaald dat "de overeenkomsten die door de inwerkingstreding van deze wet zijn gesloten en niet algemeen verbindend verklaard, onderworpen blijven aan de wets- en reglementsbepalingen die van kracht waren toen ze werden gesloten". Dit zou erop duiden dat

de bepalingen van de CAO van 1949 onderworpen blijven aan de bepalingen van de Besluitwet van 1945 en als dusdanig, op basis van de toenmalige regeling, slechts een morele bindingskracht bezitten. (1)

De stelling dat de bepalingen van de CAO van 9 maart 1949 wel door de bepalingen van de wet van 5 december 1968 worden beheerst, baseert zich vnl. op het tweede lid van hetzelfde art. 71 van de wet van 5.12.1968. Hierin wordt bepaald dat "wanneer de overeenkomsten (dus die overeenkomsten die vóór de inwerkingstreding van deze wet zijn afgesloten) na de inwerkingstreding van deze wet worden gewijzigd, de bepalingen van deze wet daarop van toepassing zijn vanaf de wijziging ervan".

Is dit het geval bij de overeenkomst van 9 maart 1949?

De overeenkomst werd niet gewijzigd door de contracterende partijen zelf, na de inwerkingstreding van de wet van 5.12.1968. Ze werd echter o.i. wel gewijzigd door art. 28 van de CAO van 24 mei 1971, en wel op 2 wijzen : vooreerst werd de basisovereenkomst, in uitvoering waarvoor de CAO van 9 maart 1949 is afgesloten (de CAO van 1947) en waarnaar ze verwijst, opgeheven. De CAO van 9 maart 1949 voert nu CAO n°5 uit en verwijst er dus ook impliciet naar. Een dergelijke wijziging brengt het normaal bestaan van een overeenkomst in het gedrang; een overeenkomst die niet meer bestaat kan niet meer worden uitgevoerd. Vandaar precies de expliciete regeling in art. 28, CAO n°5, waarbij wordt bepaald dat de overeenkomsten van kracht blijven zolang geen nieuwe overeenkomst zal gesloten zijn in uitvoering van de CAO n°5.

In de tweede plaats wordt de CAO van 9 maart 1949 door art. 28 dus ook uitdrukkelijk verlengd, precies ten gevolge van de zopas geciteerde bepaling die stelt dat de sectoriële overeenkomsten, ondanks het wegvallen van de interprofessionele overeenkomst, in uitvoering waarvan ze zijn gesloten, van kracht blijven.

(1) Dit geldt voor de verschillende soorten bepalingen vervat in de CAO : de obligatoire bepalingen, die de partijen niet in rechte binden; de collectief normatieve die "slechts het ontstaan geven aan morele verbintenissen tussen de collectiviteit van werknemers en werkgevers in de onderneming en in het bedrijf, waarvan de lokale vakorganisatie van werknemers en de

Zijn dergelijke wijzigingen voldoende om te vallen onder het in het tweede lid van art. 71, wat 5.12.1968, bepaalde "wanneer die overeenkomsten na de inwerkingtreding van deze wet worden gewijzigd..."?

Ons inziens wel, mede vermits in de voorbereidende werken werd opgemerkt dat "zodra in deze overeenkomsten een wijziging werd aangebracht, zelfs van bijkomstige aard, of wanneer ze worden verlengd in hun oorspronkelijke vorm, zijn nochtans de bepalingen van dit ontwerp toepasselijk." (1)

Naar ons gevoel worden dus de bepalingen van de CAO van 9 maart 1949, die nog geldig zijn, beheerst door de wet van 5 december 1968.

In de derde plaats stelt zich de vraag naar het juridisch karakter van de bepalingen inzake de geschillenprocedure. Konden we immers reeds vaststellen, één, dat de CAO van 9.3. 1949, nog van kracht is, twee, wordt beheerst door de bepalingen van de wet van 5.12.1968 dan moet nog worden verduidelijkt welke de preciese juridische aard is van de bepalingen inzake de geschillenprocedure in de petroleumsector. Zoals bekend is het juridisch karakter van de verschillende onderdelen van de CAO niet dezelfde : traditioneel wordt het onderscheid gemaakt tussen de individueel normatieve bepalingen, die rechtstreeks overgaan in de individuele arbeidsovereenkomst, de collectief normatieve bepalingen die niet overgaan in de individuele arbeidsovereenkomst, maar rechten en plichten creëren tussen de collectiviteit van werknemers en de werkgevers, en de obligatoire bepalingen die de rechten en plichten regelen van de contracterende partijen. (2) Het onderbrengen van de geschillenprocedure onder een van deze categorieën, meer bepaald de vraag in welke mate ze behoren tot de obligatoire of collectief normatieve bepalingen is echter niet gemakkelijk. Het is in de rechtsleer theoretisch vrij duidelijke onderscheid tussen

 ./.. individuele werkgevers in de onderneming de uitoefening verzekeren" en de individueel normatieve tenzij men één van de contracterende partijen zelf is. Zie voor deze verschillende aspecten : Blanpain, R., De collectieve arbeidsovereenkomst, Leuven, 1966, o.c., respectievelijk p.140, 143 en 151-152.

(1) Parl. Doc. Senaat, 1966-1967, n°148, p.68.

(2) Blanpain, R., Handboek, bijwerking, o.c., p.26 ev.

collectief normatieve en obligatoire bepalingen is immers niet altijd eenvoudig in de praktijk uit te voeren. Zoals Desolre (1) terecht stelt, hebben beide soorten van bepalingen min of meer hetzelfde subject, en strekken ze beiden er in zekere zin toe de collectieve verhoudingen regelen, wat impliceert dat de scheidingslijn tussen beiden in vrij veel gevallen als eerder fluide overkomt. De rechtsleer en rechtspraak zelf vormen trouwens een reflectie van voormelde fluiditeit in onderscheid, in de mate dat unanimité ontbreekt ten aanzien van de bepalingen die óf als collectief normatief óf als obligatoir moeten worden beschouwd.

Wat het juridisch karakter van de geschillenprocedure specifiek betreft, opteert de meerderheid van de Belgische rechtsleer echter voor het collectief normatief karakter van deze bepalingen, althans van de clauses die de organisaties van de geschillenprocedure regelen (2). De verbintenis daarentegen een beroep te doen op een verzoeningsprocedure, of het in acht nemen van een opzeggingsperiode alvorens over te gaan tot de staking, worden meestal gerekend tot de obligatoire bepalingen van de CAO. (3)

Dit lijkt ons grosso modo ook toepasbaar op de situatie in de petroleumsector, waar aan de twee clauses die gezamenlijk zijn opgenomen in de CAO over de syndikale afvaardiging, een verschillende juridisch karakter moet worden toegekend. (4)

Enerzijds is er inderdaad art. 17, waarin de procedure van geschillenregeling in hoofde van de syndikale afvaardiging zit vervat. Deze procedure bevat normen, meerbepaald de verschillende stappen die worden voorgeschreven om ingeval van geschil te worden gevolgd. Art. 8 en art. 17 geven de syndikale afvaardiging het recht geschillen voor te leggen aan de werkgever. Heeft deze stap niet geleid tot een oplossing van het

(1) Desolre, G., Staking en bezetting, Bulletin 5, Instituut voor Arbeidsrecht, o.c., p.96.

(2) Zie Desolre, G., o.c., p.100.

(3) Monballuye, J., o.c., p.184 en de verwijzingen aldaar.

(4) Zie Desolre, G., Staking en bezetting in het Belgische arbeidsrecht, Bulletin n°5, 1974, p.102; Rigaux, M., Staking, o.c., p.344.

geschil, dan gaat art. 17 verder met te bepalen dat de afgevaardigde een beroep kan doen op de vertegenwoordiger van de vakorganisatie, teneinde met de werkgever, eventueel bijgestaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie, op ondernemingsvlak naar een oplossing van het geschil te zoeken. De derde stap voorzien in art. 17 reveleert reeds de verantwoordelijkheid van de ondertekende organisaties zelf, door te bepalen dat wanneer er voor het conflict geen oplossing kan worden gevonden, het wordt voorgelegd aan de bevoegde instantie van het P.C.

Het wordt dus duidelijk dat vnl. het eerste deel van art. 17 betrekking heeft op de verhouding tussen de collectiviteit van werknemers en de werkgever, en dat de beroepsverenigingen er nog niet bij zijn betrokken, vermits het voorziet in bepalingen die geen rechten of verplichtingen oplegt aan de ondertekenende organisaties, maar er wel toe strekken normen voor te schrijven tot regeling van de collectieve betrekkingen tussen de werkgever en werknemers. Ze moeten dus worden gekwalificeerd als collectief normatieve bepalingen. Dit is anderzijds niet het geval voor het 2^o deel van art. 17 waarbij aan de vertegenwoordigers van de beroepsverenigingen ingeval van voortdurend geschil wordt opgedragen het probleem voor te leggen aan het Paritair Comité; het is uberhaupt niet het geval voor art. 19, waar de ondertekenende partijen (de sectoriële beroepsorganisaties) er zich toe verbinden niet tot staking of lock-out over te gaan, zonder dat er een voorafgaandelijke verzoening werd betracht.

Hier is het duidelijk dat de partijen zelf een aantal rechten en plichten op zich nemen, en moeten deze bepalingen dus worden gekwalificeerd als obligatoire bepalingen.

Uit het voorgaande volgt dat slechts een beperkt deel van de verzoeningsprocedure als collectief normatieve bepalingen moeten worden beschouwd, m.n. dat deel van de verzoeningsprocedure dat de verschillende stappen regelt die moeten worden gevolgd tot

vreedzame geschillenregeling op ondernemingsvlak, en die niet kunnen worden beschouwd als rechten en verplichtingen opgenomen door de ondertekenende organisaties zelf. Deze rechten en verplichtingen van de ondertekenende organisaties beginnen daar, waar ze de verplichting opnemen een niet opgelost geschil op ondernemingsvlak voor te leggen aan de bevoegde instanties van het Paritair Comité en zich verbinden tevoren niet tot het hanteren van strijdmiddelen over te gaan. Dergelijke bepalingen binden slechts de contracterende partijen zelf en niet de werknemers.

De collectief normatieve bepalingen van de verzoeningsprocedure daarentegen zijn wel bindend, weliswaar niet voor de individuele werknemer afzonderlijk beschouwd, echter wel voor de collectiviteit van werknemers en de syndikale afvaardiging, als vertegenwoordiger van de collectiviteit van werknemers.

Is de syndikale afvaardiging gebonden door de collectief normatieve bepalingen, dan geldt deze binding ook voor de syndikale afgevaardigde individueel. De collectief normatieve bepalingen gaan bij de syndikale afgevaardigde over in zijn individuele arbeidsovereenkomst, en doen voor hem rechten en plichten ontstaan tegenover zijn werkgever.

- Het paritair comité.

Naast de syndikale afvaardiging vervult ook het paritair comité een rol in de bestendiging van vreedzame betrekkingen.

De specifieke bepalingen t.a.v. de rol van het paritair comité zijn in de petroleumsector echter vrijwel gelijkaardig aan de regelingen geldend in andere sectoren. (1)

Er is bepaald dat binnen het paritair comité een verzoeningsbureau wordt opgericht.

"Het verzoeningsbureau is samengesteld uit de voorzitter, de secretaris en leden die worden aangewezen, voor de helft onder de leden van het Comité die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en voor de helft onder de leden van het Comité die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen.

(1) Huishoudelijk reglement van het P.C. voor de petroleumnijverheid, P.C. 4.7.1977.

De partijen stellen zelf hun afvaardiging vast bij iedere tussenkomst van het verzoeningsbureau. Zij zorgen er voor geen leden te kiezen die rechtstreeks bij het geschil betrokken zijn. In geval van conflict of van dreigend conflict, wordt het geschil bij de voorzitter aanhangig gemaakt door de meest gerede partij.

Het verzoeningsbureau beslist welke belanghebbenden in het conflict zullen gehoord worden.

De voorzitter moet het verzoeningsbureau bijeenroepen binnen de zeven dagen te rekenen vanaf het verzoek van een in het Comité vertegenwoordigde organisatie.

Vermits voornoemde bepalingen geen specifieke problemen reveleren en geen specifieke clausules bevatten die zich in de multinationale petroleumsector naar inhoud sterk onderscheiden van andere sectoren, lijkt ons verdere commentaar overbodig. Uit onze interviews blijkt bovendien dat dit verzoeningsbureau vnl. tussenkomt bij de eerder belangrijke geschillen, en de bestendiging van de vreedzame betrekkingen vnl. wordt gerealiseerd op ondernemingsvlak, langs de syndikale afvaardiging en de tussenkomst van syndikale vrijgestelden op ondernemingsvlak. Ook de frekwentie van de verzoeningsvergaderingen bevestigt dit; m.n. een gemiddelde van 5 vergaderingen per jaar tussen 1973 en 1980.

Bedienden

De conventionele verzoeningsprocedures voor bedienden in de petroleumsector, o.a. vervat in de CAO van 21.12.73 over de syndikale afvaardiging van de bedienden in de petroleumsector (1) zullen niet in het bijzonder worden besproken, vermits de regeling voor bedienden vrijwel identiek is aan de regeling vervat in CAO n°5 van 24 mei 1971 en dus geen bijzondere commentaar vereisen. Hetzelfde geldt voor de rol van het Paritair Comité, waar het huishoudelijk reglement van 25.1.1977 en in het bijzonder de bepalingen inzake verzoening, de oprichting en werking van het verzoeningsbureau, identiek zijn aan de regeling voor arbeiders.

(1) Algemeen verbindend verklaard bij KB 14 mei 1975, BS 24.10.1975.

ii) de vredesplicht

Na de studie van de conventionele geschillenprocedures, als aspect van de procedurale regelvorming m.b.t. het behoud van vreedzame betrekkingen tussen aktoren, willen we ook aandacht besteden aan de totstandkoming en de inhoud van de vredesplichtclausules in de multinationale petroleumsector.

Werklieden

- Het tot stand komen van de eerste conventie van bepaalde duur met vredesplichtclausules : een innoverende tendens in de multinationale petroleumsector?

Zoals later zal worden vastgesteld, situeert de start van het geprogrammeerd overleg zich rond 1957.

Zoals kon worden gededuceerd uit de geraadpleegde documenten verloopt deze vernieuwing van het collectief overleg vrij rimpelloos.

Het initiatief tot de formalisering van het collectief overleg situeert zich duidelijk aan werkgeverszijde: op de vergadering van het B.C. van 23.5.1957 wordt verklaard " dat ze de mening zijn toegedaan dat het wijselijk zou zijn, daar het in feite de belangen van de twee partijen betreft, een akkoord tot stand te brengen betreffende een "wapenstilstand", ten einde te kunnen beschikken over een tamelijk lange periode van sociale vrede om de talrijke andere vraagstukken die zich stellen te kunnen oplossen".

Opmerkelijk is vooral dat onder de beide aktoren-vakorganisaties en werkgeversfederatie - zeer snel een consensus ontstaat ten aanzien van de wenselijkheid het niet geprogrammeerd en fragmentair overleg te vervangen door een geprogrammeerde organisatie van arbeidsverhoudingen. Nog op dezelfde vergadering verklaren de vakorganisaties zich akkoord met het principe van een sociale vrede voor een beperkte periode en wordt de definitieve goedkeuring slechts afzonderlijk gemaakt van de preciese inhoud van de precisiere voorstellen van werkgeverszijde. (1) Zo ontstaat dus de eerste conventie van bepaalde duur in de sector,

(1) Vergadering van het BC van het WPC van 29.5.1957, 31.5.1957, 5.6.1957 en 16.12.1957.

en wordt de eerste clausule van arbeidsvrede gehecht aan de overeenkomst. "Les organisation syndicals s'engagent à respecter une suspension de toutes revendications portant modification à la convention collective précitée, pendant une période expirant le 31.12.1958, étant toutefois entendu qu'à partir du 1.10.1958 les revendications que les organisations syndicales précitées présentent, feront l'objet d'un examen en commission restreinte et trouveront éventuellement leur application à partir du 1.1.1959."

Het tot standkomen van deze eerste geprogrammeerde conventie is verklaarbaar vanuit het toenmalige kader van arbeidsverhoudingen. Dit werd gekenmerkt door een harmonieuze verstandhouding tussen beide aktoren, en een proliferatie van kortlopende conventies in de periode 55-56, waarbij belangrijke verbeteringen werden aangebracht aan loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector.

Desalniettemin is het in het kader van ons perspectief belangrijk vast te stellen dat deze niet onbelangrijke vernieuwing in de formele organisatie van het collectief overleg, weliswaar op duidelijk initiatief van werkgeverszijde, onmiddellijk in principe werd geaccepteerd door de vakorganisaties.

Althans voor onze sector betekent dit dat de hypothese van een door multinationale ondernemingen georganiseerde inductie van de vredesplicht in het systeem van arbeidsverhoudingen niet volledig kon worden bevestigd.

Eerder dus dan te spreken van een door MNO geïnduceerde sociale vrede binnen een vacuum van arbeidsverhoudingen dat niet tendeerde naar dergelijke evolutie, moet de hypothese worden verdedigd dat sociale vrede en inachtnaem van een wapenstilstand een logisch uitvloeisel vormden uit de specifieke evolutie van arbeidsverhoudingen in de sector.

Deze hypothese lijkt te worden bevestigd wanneer de situatie in de petroleumsector wordt geprojecteerd op de achtergrond van de toenmalige evolutie van arbeidsverhoudingen in België algemeen. Hieruit blijkt dat gelijktijdig of zelf vóór de introductie van de sociale vredesplicht in de petroleumsector, parallelle evoluties zich kenbaar maken in andere sectoren, zowel nationale als multinationale sectoren.

Verwijzen we in dit verband in de eerste plaats naar de cementsector, waar reeds in 1949 een protocol van arbeidsverhoudingen werd afgesloten, met als belangrijkste ondertoon en doelstelling het geprogrammeerd organiseren van arbeidsverhoudingen, later vertaald in de belangrijke CAO van 2 mei 1955, betreffende de instelling van een cyclisch budget voor sociale uitgaven. (1) Andere sectoren of ondernemingen, waar gelijktijdig of kort na de introductie van het geprogrammeerd overleg in de petroleumsector een gelijkaardige evolutie plaatsvond zijn eveneens sterk divergent qua eigendomsstructuur of nationaliteit : de metaalsector (2), enkele belangrijke ondernemingen in de automobielenijverheid, en enkele belangrijke nationale ondernemingen in de scheikunde (3)".

Op basis dus van enerzijds de wijze waarop de vredesplicht werd geïntroduceerd in de petroleumsector, en van anderzijds de gelijktijdige evolutie in andere sectoren, lijkt het ons verantwoord te stellen dat het ontstaan van de vredesplicht in de eerste plaats moet worden verklaard vanuit de specifieke evolutie van arbeidsverhoudingen in bepaalde sectoren en de tendensen per sector naar een meer geformaliseerd en georganiseerd verloop van arbeidsverhoudingen. Dit impliceert dat een onderscheid naar nationaliteit of multinationaliteit van de introducerende sectoren of ondernemingen van secundair belang is, en slechts in bepaalde gevallen kan zijn opgetreden als katalysator ter versterking van een algemene tendens, die zich trouwens enkele jaren later manifesteert t.a.v. arbeidsverhoudingen in België algemeen, m.n. zijn uiting vindt in het akkoord van sociale programmatie van 11 mei 1960.

- Bijzondere tendenzen in de duur van de conventies en de inhoud van vredesplichtclausules in de multinationale petroleumsector?

-
- (1) Zie o.a. Blanpain, R., De collectieve arbeidsorganisatie in de nationale sector Cementfabrieken, De Gids op maatschappelijk Gebied, 1960, n°4, p.377 ev.
 - (2) Door beperkt loonakkoord voor de metaalsector, afgesloten voor 1 jaar, op 23.12.1957.
 - (3) Zie Bleeckx, F., La programmation sociale, o.c., p.65 ev.

De praktijken van sociale programmatie, ingezet door het afsluiten van de hierboven 2-jarige conventie 1957-1958, ontwikkelt zich tot een van de traditionele kenmerken van het collectief overleg in de sektor. Sinds het afsluiten van voornoemde conventie worden, op één uitzondering na, steeds conventies afgesloten met een duur van twee jaar.

Specifieke tendenzen in de duur van de conventies en de inhoud van de clausules, eigen aan de multinationale petroleumsector, zijn als dusdanig nauwelijks vast te stellen.

We duiden hierbij op het feit dat in de petroleumsector, parallel aan andere sectoren, de tendens aanwezig is om de duur van de conventie als niet onbelangrijk element te hanteren in de onderhandelingen (1), op de parallelle tendens om van werkgeverszijde te streven naar conventies van langere duur, en op de pogingen van werkgeverszijde tot een verstrakking van de vredesplichtclausules, in de petroleumsector specifiek gericht op de inrichting van een boetestelsel tot sanctionering van de vredesplicht. (2) Dergelijke tendenzen manifesteren zich echter eveneens in andere sectoren, en hebben zich in de petroleumsector noch meer geprononceerd, noch tot een bepaalde specifieke regeling onderling gegeven.

Inzake de duur van de conventies en de inhoud van de vredesplicht ontwikkelt zich dus in de multinationale petroleumsector grosso modo hetzelfde patroon als in de meeste andere Belgische sectoren en lijkt een specificatie tussen nationale en multinationale sectoren wat betreft de totstandkomting en de inhoud van dit aspect van de procedurale regelvorming.

Bedienden

Parallel aan de ontwikkelingen in de arbeidssector start de praktijk van sociale programmatie bij de bedienden eveneens kort vóór de jaren '60. Ook bij de bedienden overheerst het patroon van de 2-jarige conventies, waaraan clausules voor vredesplicht

-
- (1) Zie vergadering NPC 23.11.60 en 13.2.1961 (CAO 61-62); vergadering NPC 2.12.64, 11.12.64, 18.12.64 en 9.1.65 (CAO 65-66) BC 18.10.66 en 17.11.66 (CAO 67.61) Vergadering NPC 3.12.70, 17.12.70, 23.12.70, 28.12.70, 29.12.70 (CAO 71-72); Vergadering NPC 17.12.75 (CAO 75); Vergadering 24.3.76, 5.4.76, 9.4.76; 10.3.76, 19.3.76 (CAO 76-77)
- (2) Zie vergadering 5.12.72, 9.12.72, 7.12.72 en vergadering NPC 23.12.70, 28.12.70 en 29.12.70.

zijn verbonden die vrijwel identiek zijn aan deze van arbeiders. Vermelden we reeds kort de problemen rond de duur van de conventie in 1972, die rechtstreekse aanleiding vormde tot de enige nationale bediendenstaking in de sector. Zoals later meer uitvoerig zal worden gecommentarieerd, betrof het hier vnl. de wens van de bedienden, om langs conventies gelijklopend met de arbeiders, op termijn te streven naar geglobaliseerde onderhandelingen van arbeiders en bedienden. De perikelen rond de duur van de CAO leidden tot het afsluiten van een protocol waarbij de mogelijkheid tot het voeren van gelijklopende onderhandelingen voor 2 jaar werden uitgesteld (1). De inmiddels gewijzigde intersyndikale verhoudingen hebben niet geleid tot een voortzetting van de strategie tot het vormen van een gemeenschappelijk front arbeidersbedienden.

Wat dus de vredesplicht en de duur van de conventies betreft, moeten we vaststellen dat zich hier een vrij identieke ontwikkeling als bij de arbeiders voordoet, en gelden de opmerkingen die gemaakt werden in de vorige paragraaf ook voor de bedienden.

iii) andere specifieke clausules tot preventie van conflicten

Voor de volledigheid is het nog nuttig te wijzen op het bestaan van twee andere clausules, die mede het globale specifieke normstelsel in de petroleumsector inzake conflictpreventie bepalen.

Een van deze clausules is vervat in de conventie betreffende de prestaties van algemeen belang in wedstrijd (2) en regelt de periode die moet worden inachtgenomen alvorens tot een staking mag worden overgegaan.

Desbetreffend is bepaald dat :

"Vooraleer tot staking of lbek-out over te gaan, zijn de partijen de verbintenis aangegaan, een vooropzeg van zes werkdagen te geven." (NPC 20/9/1945). Ook is bepaald dat de partijen akkoord zijn om, in de gevallen voorzien door de kaderwet van 19/8/1948, de werknemers aan het werk te laten die strikt noodzakelijk zijn

(1) Protocol CAO afgesloten op 12.4/1972.

(2) CAO 9.3.1949 en beslissing NPC 20.9.1945.

om volgende diensten te verzekeren : de nodige prestaties om gedurende maximum drie dagen van de eerste dag der staking af geleidelijk de raffinaderijen stil te leggen.

Tweedens is er nog de beperkte sanctionering van de schending van de vredesplicht, langs clausules vervat in de overeenkomst betreffende de syndikale premie (1) waarin is bepaald dat :

"In geval van goede uitvoering van de paritaire overeenkomsten tussen de vakorganisaties en werkgevers van de petroleumnijverheid afgesloten, zal er door deze laatsten, op het einde van ieder jaar der beschouwde periode van sociale programmatie, een premie worden toegekend alleen aan de rechthebbende gesyndikeerde arbeiders.

Men verstaat :

- a. door "goede uitvoering der afgesloten paritaire overeenkomsten", het feit dat de vakorganisaties zich tijdens deze periode onthouden van nieuwe eisen te stellen en geschillen uit te lokken, welke ook, van deze beide, hun aard en omvang weze."

Beide clausules zijn niet specifiek eigen aan de petroleumsector of aan multinationale sectoren, en hoeven niet verder te worden gecommentarieerd.

Tot dusver hebben we bestudeerd hoe de aktoren hun onderlinge verhoudingen hebben genormeerd met het oog op een bestendiging van vreedzame relaties. Achtereenvolgens werd aandacht besteed aan de totstandkoming en de inhoud van de conventionele geschillenprocedure en van de vredesplichtclausules. Uit de studie ervan is gebleken dat het autonome normenstelsel, tot stand gebracht in casu tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, niet wordt gekenmerkt door een specificiteit die kan worden verklaard vanuit het multinationaal karakter (en de daaraan verbonden aspecten) van een der aktoren. De formele organisatie van arbeidsverhoudingen, die resulteert uit voornoemde procedurale regelvorming, blijkt immers grotendeels gekenmerkt door dezelfde krachtlijnen als diegene die elders in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen worden teruggevonden : het toekennen van een belangrijke rol aan de syndikale afvaardiging in de geschillenprocedure, het betrekken van

(3) NPC 14.2.1962, NPC 5.4.1965, NPC 11.3.1975 en 1.7.1976.

de syndikale vrijgestelden en het PC bij de regeling van geschillen, de organisatie van een systeem van stakingsvooropzeg van vrij korte duur, en de ontwikkeling van conventies van bepaalde duur met vredesplichtclausules, die echter niet bijzonder stringert zijn.

De studie van de procedurale regelvorming tussen aktoren willen we nu nog vervolledigen met een korte bijdrage over de ontwikkeling van het normenstelsel dat in de pretroleumsector werd tot stand gebracht, voor het geval dat de vreedzame betrekkingen toch worden doorbroken en aanleiding geven tot het hanteren van machtsmiddelen.

b) Het sectoriële normenstelsel tot beperking van de impact van conflicten. De prestaties van algemeen belang in vredes-
tijd.

Uit de analyse van het Belgische wetgevend kader bleek dat aan de paritaire comités zelf een zeer grote rol werd toebedeeld in de bepaling en uitvoering van de prestaties van algemeen belang, te vervullen bij collectieve arbeidsconflicten, en werd duidelijk dat de rol van de uitvoerende macht als vnl. suppletief werd geconcipieerd (1).

Dat betekent dus dat in de eerste plaats aan de sociale partners zelf de zorg werd opgedragen de preciese grenzen te bepalen van de impact van een eventuele werkstaking op het ruimere publiek, hierin slechts in beperkte mate geleid door de wetgever die algemeen stelt dat "de Paritaire Comité's moeten.... de maatregelen, diensten of prestaties bepalen die moeten worden verzekerd in geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van de arbeid teneinde het hoofd te bieden aan zekere vitale behoeften, sommige vitale werken uit te voeren om machines of materiaal, sommige taken te volbrengen...."(2)

De hoge graad van divergentie tussen de respectievelijke objectieven van beide aktoren desbetreffend is dus anticipeerbaar; zelfs

(1) Zie o.a. Magrez, M., o.c., J.T.T., 1963, p.685.

(2) Artikel 1, wet van 19.8.1948.

anneer kan worden verondersteld dat beide partijen de gemeenschappelijke wens delen tijdens een staking noch de veiligheid en bevoorrading van het land, noch de gezondheid van de bevolking en gevaar te willen brengen, dan is het duidelijk dat de concrete bepaling van de inhoud van deze beginselen en dus van de te verrichten diensten aanleiding tot moeilijkheden kan geven. De effectiviteit en de impact van de staking wordt voor de vakorganisaties immers in aanzienlijke mate bepaald door de mate van ontredde ring die er het gevolg van is, en wordt van werkgevers beperkt naarmate de continuïteit van meer diensten, in naam in het vrijwaten van bovenstaande algemene beginselen, kan worden verzekerd.

Vanuit dit perspectief zal in deze afdeling de vraag worden behandeld welke de prestaties van algemeen belang in de multinationale petroleumsector zijn en hoe deze zijn tot stand gekomen, als resultaat van autonome normering door de sociale partners of als gevolg van suppletieve overheidsinterventie.

Verklieden

(1) Het akkoord van 9 maart 1949 betreffende de prestaties van openbaar belang in vredetijd in de petroleumsector.

Het eerste akkoord in de petroleumsector betreffende het uitvoeren van prestaties van algemeen belang in vredetijd, in uitvoering van de wet van 19.8.1948, komt vrijwel rimpelloos tot stand. Reeds na 2 vergaderingen van het Paritair Comité (1), gedurende welke inhoudelijk geen belangrijke meningsverschillen konden worden vastgesteld, wordt een akkoord bereikt, dat zeer beknopt en op exemplatieve wijze trouwens de prestaties aanduidt die in geval van collectief arbeidsconflict moeten worden verzekerd.

Na een algemene inleiding, waarin "De beide partijen erkennen dat een plotse stopzetting der bedrijvigheid in de petroleumnijverheid en -handel, zelfs indien ze van betrekkelijk korte duur is, in strijd met het algemeen belang is en de bedrijvigheid der betrokken ondernemingen, die beschouwd worden als zijnde van vitaal belang, in gevaar zou brengen." worden de te verrichten prestaties als volgt omschreven :

(1) Vergadering BC petroleum 24.12.1948 en vergadering NPC 9.3.1949.

vallen
n het
diensten
le havens,
het stop-
havens
petroleum-
ng van
ing af
gen ge-
kelijk
ren,
en on-
water-
n en
tallaties
e presta-
ofd in
den.
gewoon-
aan het
ge over-
oor de
org, ver
dt vier
gden
onderha-
itees
es ge-
door
orzorg.
oud
het
verhou-
e ka-
ergelijke
taking
sver-

houdingen duidelijk sectorieel begrensd waren, in de zin dat de petroleumsector nog niet het karakter van spitssector binnen het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen had verworven. In deze materie specifiek moet daarbij nog worden inachtgenomen dat de petroleum, als energiebron, nog niet de vitale belangrijkheid had verkregen van heden waar de impact van een eventuele staking in belangrijke mate wordt bepaald door de grenzen vastgelegd in een akkoord over prestaties in vredestijd.

Deze elementen verklaren het ontbreken van uitvoerige normen waarin de rechten en plichten van de aktoren bij breuken in de vreedzame betrekkingen worden bepaald.

Ze verklaren ook de niet-algemeen verbindend verklaring van het akkoord. Binnen de toenmalige geest van arbeidsverhoudingen werd het akkoord als gentlemen's agreement voldoende bindend geacht, en werd door geen van beide partijen, die ook op andere terreinen de sectoriële arbeidsverhoudingen als "cuisine interne" beschouwden, op algemeen verbindend verklaring aangedrongen.

- ii) De discussie over de prestaties in vredestijd naar aanleiding van de staking van 1965. De verhouding tussen de CAO van 9 maart 1949 en het KB van 27 juli 1950 houdende bepaling van de te verdedigen levensbehoeften in uitvoering van de wet van 19.8.1948. (1)

De staking naar aanleiding van het afsluiten van de CAO 1965-1966 ligt aan de basis van de eerste toepassing van het akkoord van 9 maart 1949. Deze staking vormt tegelijkertijd aanleiding tot de eerste discussie ten gronde over de preciese aard van de te verzekeren prestaties in vredestijd in de petroleumsector. De onzekerheid ten aanzien van de te verzekeren prestaties is het gevolg van het bestaan van 2 verschillende en eventueel concurrerende rechtsbronnen die betrekking hebben op de in vredestijd te vervullen prestaties, m.n. het reeds vermelde petroleumakkoord van 9 maart 1949 en het nadien afgekondigde KB van 27 juli 1950. Dit KB bepaalt op een algemene wijze de te vervullen levensbehoeften van de verschillende economische sectoren van het land, zowel de privésector als bepaalde overheidssectoren.

(1) K.B. 27 juli 1950, BS 30 juli 1950, gewijzigd bij KB 24.3.61, 31.5.72, 16.1.73 en 20.4.76.

Voor de petroleumsector zijn relevant, de levensbehoeften die voor de economische sector als volgt worden omschreven :

"Voor uitvoering van de wet van 19 augustus 1948, betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd worden aangezien als levensbehoeften :

1. Betreffende de economische sector :
 - a) de nodige bewaringsmaatregelen om de beschadiging van het nijverheidsmaterieel of het verlies van grondstoffen of producten te vermijden;
 - b) de werking van de continubedrijven en -installaties waarvan de stilstand, beschadiging van het materieel of een verlies van grondstoffen of producten zou veroorzaken, maar uitsluitend in de nodige mate om beschadiging van het materieel of dit verlies van grondstoffen of producten te vermijden;
 - c) de werking :
 - van de meelfabrieken, broodbakkerijen, gistfabrieken;
 - van de zuivelfabrieken, margarinefabrieken;
 - van de slachthuizen, en vilderijen;
 - van de suikerraffinaderijen;
 - van de koelinrichtingen;
 - van de blekerijen;
 - van de laboratoria voor de vervaardiging van sera en entstoffen;
 - d) de voortbrenging en de verdeling van samengeperst gas;
 - e) de uitdelving, de lading en de verzending van kolen in de kolenmijnen, in de mate waarin deze uitdelving, lading en verzending nodig zijn om de andere levensbehoeften te verzekeren van het land;
 - f) de werking van de cokesfabrieken in de mate waarin het nodig is om de andere levensbehoeften van het land te verzekeren;
 - g) de verdeling van vloeiende brandstoffen;
 - h) de werking van de herstellingswerkplaatsen van de Nationale Maatschappij van Belgische Spoorwegen en van de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen;
 - i) de voortbrenging en de verdeling van dagbladpapier alsmede het drukken van dagbladen.

2. Betreffende de sector "Verkeerswezen":

A. Zeewezen :

- a) ontlading van schepen welke de nodige koopwaren vervoeren om de andere levensbehoeften van het land te verzekeren;
- b) onderhoud van de Belgische schepen aan de kade.

en de voor de vervoersector als volgt omschreven levensbehoeften

B. Landvervoer :

- a) Het vervoer van de nodige grondstoffen om de andere levensbehoeften van het land te verzekeren (voedingswaren, brandstoffen, enz.);
- b) Het vervoer van de nodige arbeiders voor de ondernemingen die de andere levensbehoeften van het land moeten verzekeren;
- c) het onderhoud van de vaste installaties en van het rollend materieel.

Zonder dus een tot een specifieke vergelijking van de bepalingen van het akkoord van 1949 enerzijds en van het K.B. van 1950 anderzijds te willen overgaan, volgt alleszins dat het KB van 1950 veel ruimer te werk gaat bij de definiëring van de te vervullen levensbehoeften, die weliswaar niet specifiek werden omschreven in het akkoord van 1949, maar impliciet zijn vervat in de bepaling van de te vervullen prestaties, die zeer beperkt werden opgevat.

Binnen de realiteit van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector, in de feiten dus naar aanleiding van de staking van 1965, heeft deze vraag geen duidelijk antwoord gekregen.

Vanuit de B.P.F. werd aangedrongen op de toepassing tijdens de staking van 1965, van zowel het KB van 27 juli 1950 als van de overeenkomst van 9 maart 1950. Op basis van beide werd een zeer ruime lijst van te erkennen levensbehoeften en te vervullen prestaties meegedeeld aan de vakorganisaties.

Volgens de Belgische Petroleumfederatie dienen als te verzekeren prestaties van vitaal belang in periode van staking beschouwd:

1. Het lossen van petroleumprodukten in de zeehaven;
2. Het behoud in de raffinaderijen van een beperkte produktie noodzakelijk om beschadiging aan het materiaal of verlies van grondstoffen of produkten te voorkomen en om de voorraden op het voor de veiligheid verplicht peil te houden;
3. De waak- en brandweerdiensten op de petroleuminstallaties en -depots;
4. De produktie en verdeling van samengeperst gas;
5. De verdeling van de petroleumprodukten (motorbrandstoffen -brandstof) noodzakelijk voor het onderhouden van activiteiten van vitaal belang, zoals :
 - a) hospitalen, klinieken, kunstmatige couveusen voor kinderen, kraaminrichtingen, sanatoria, preventoria, instellingen voor geesteszieken, kinderkribben, kinderbewaarplaatsen, tehuizen voor ouderlingen;
 - b) bakkerijen, gistfabrieken, boterfabrieken, melkfabrieken, suikerraffinaderijen, margarinefabrieken, fabrieken waar capsules vervaardigd worden voor het afsluiten van melkflessen en flessen spuitwater; de land- en tuinbouwbedrijven afhankelijk van kunstmatige warmtebronnen (serres, kweken van kuikens, enz.);
 - c) koelinstallaties;
 - d) huisverwarming;
 - e) de verdeling van brandstof in de mate vereist zowel voor het behoud van de economie als voor zekere andere prioritaire gebruiken;

- f) slachterijen en vilbeluiken;
- g) laboratoria voor het vervaardigen van serums en entstof; fabrieken voor farmaceutische produkten;
- h) wasserijen en openbare wasgelegenheden;
- i) electrische centrales, gasfabrieken, hoogovens, cokes-fabrieken en elke anderenijverheid met continu-bedrijvigheid (zoals de glas-, keramiek- en staalnijverheid, enz.)
- j) volksrestaurants en gaarkeukens;
- k) openbare diensten : administratie en diensten van water-, gas- en electriciteitsbedeling, van post, telegraaf en telefoon (telefooncentrales); de scholen; reinigingsdiensten pompiers; haveninstallaties en binnenscheepvaart; politie; gevangenen, enz.)
De landsverdediging; de gendarmerie; gemeenschappelijk vervoer te land langs de weg, per spoor (NMBS); vervoer te water, vervoer te lucht, vervoer van gekwetsten en zieken;
- l) de auto's die één der volgende kenletters dragen : CD - EUR - CC - EURO - A - P; de auto's van geneesheren, verpleegsters en kinesiterapeuten;
- m) het vervoer en de verdeling (hallen, markten) van vergankelijke goederen zoals voedingsprodukten (boter, melk, kaas, groenten, fruit, enz.)
- n) de verspreiding van dagbladen;
- o) het vervoer langs de binnenwateren; de bunkering; de zeevisserij en het vliegwezen. (1)

Als opmerkelijke punten fungeren in deze tekst, het aanstippen van huisverwarming, dagbladverspreiding en de algemene behoeften (punt 5 e) als levensbehoeften.

Van vakbondszijde worden in hun nota slechts weerhouden, de punten vervat in de CAO van 9 maart 1949 (punt 1-3) en deze vervat in de punten, 5 a,b,c,f,i,k (beperkt), l en m.

Zoals in het vakbondsverslag wordt meegedeeld (2), werd de vakbondslijst als richtlijn gehanteerd tijdens de staking van 1965.

Vanuit een juridische analyseschema echter kan de niet toepasselijkheid van het KB van 1950 moeilijk worden verdedigd, omdat noch voor het inroepen van de onwettigheid van het KB van 1950, noch voor het verdedigen van de primariteit van de sektoriële CAO van 1949 voldoende juridische argumenten voorhanden zijn.

Wat de onwettigheid van het KB van '50 betreft, die wordt geduceerd uit de onbevoegdheid van de uitvoerende macht tot het

(1) Nota BPF 4 januari 1965.

(2) Vakkongres petroleum, tweejaarlijks verslag, 1966, p.44.

bepalen van de levensbehoeften die moeten worden verzekerd bij collectieve conflicten (deze bevoegdheid zou toekomen aan de P.C.'s), zoals uitgevoerd in het KB van 1950, zijn o.i. volgende opmerkingen van belang.

Eerstens moet worden geobserveerd dat deze onbevoegdheid niet blijkt uit de tekst van de wet van 1948 zelf : Art 1 kent aan de P.C.'s weliswaar de opdracht toe om "de maatregelen, prestaties en diensten te bepalen die moeten worden verzekerd om aan zekere levensbehoeften het hoofd te bieden, maar is stilzwijgend ten aanzien van de instantie die de bevoegdheid heeft deze "zekere levensbehoeften" te bepalen.

Deze interpretatie wordt bevestigd in de voorbereidende werken (1) en is de rechtstreekse aanleiding trouwens tot de vervollediging van art. 1 van de wet van 19 augustus 1948 met een art. 2 van de wet van 10 juni 1963, waarbij uitdrukkelijk deze bevoegdheid - ook tot het bepalen van de levensbehoeften zelf - aan de P.C. wordt toegekend. (2)

Deze observatie is nog niet voldoende om de wettigheid van het K.B. van 1950 vast te stellen. Deze volgt echter wel, wanneer tweedens, wordt in acht genomen dat, bij de wet van 1963 (art. 8 bis, opgenomen als art. 2 §3 in de gecoördineerde wet van 1948) uitdrukkelijk wordt bepaald dat "beslissingen van de P.C.'s en de K.B.'s die zijn genomen vóór de inwerkingstreding van deze bepaling, waarbij zijn vastgesteld de vitale behoeften en de in art. 1 bepaalde maatregelen, prestaties en diensten in één der takken van het bedrijfsleven welke zijn bedoeld in de voornoemde B.W. van 9 juni 1945, blijven van kracht. Zoals in de voorbereidende werken zeer uitvoerig wordt toegelicht wou de regering precies met dit art. 8 bis "tegemoet komen aan de bezorgdheid om alle door de P.C.'s uitgevaardigde bepalingen... van kracht te doen blijven. Door deze tekst wil ze bovendien iedere betwisting voorkomen betreffende de wettelijkheid van de verschillende schikkingen, die op dit gebied in het raam van de P.C.'s werden uitgevaardigd."

-
- (1) Memorie van Toelichting bij de wet van 10 juni 1963, wetsontwerp n°422 van 16.8.1962, uiteenzetting van de minister, zie Blanpain-Mertens, Werkstaking, Documentatie, o.c., p.257.
 (2) Zie Ketsman, H., Het statuut van de werkstaking, in Blanpain, R., De werkstaking, o.c., p.104.

Werden met deze bepaling en toelichting in de eerste plaats de R.B. van 1949 (1) i.v.m. de gas en electriciteitssector geïviseerd, dan volgt uit de tekst van de wet, en het afwijzen van amendementen die ertoe strekken het KB van '50 af te schaffen (2) dat hiermee eveneens het KB van 1950 wordt bedoeld, in de mate dat het de privésector betreft.

Hiermee raken we het 3^o en laatste aspect van de wettigheid van het KB van 1950. Deze vastgestelde wettigheid betreft inderdaad slechts een deel van haar inhoud, m.n. slechts deze bepalingen die van toepassing zijn op de privésector (dus ook de petroleumsector) en niet dat deel van de bepalingen die van toepassing zijn op de openbare sector. Wat deze laatste betreft moet aangesloten worden bij een unanieme rechtsleer die de onwettigheid ervan vaststelt (3). Het vaststellen echter van de onwettigheid van dat deel van het KB dat van toepassing is op de openbare sector belet echter niet dat die bepalingen die van toepassing zijn op de privésector, op basis van art. 2, of 3, hun wettigheid behouden (4).

Wat anderzijds de primauteit van de CAO van 1949 van de petroleumsector betreft, volstaat het erop te wijzen dat deze CAO niet algemeen verbindend verklaard werd bij KB, en alsdusdanig geen bron van juridische verbintenissen kon vormen (5) en dus zeker niet kon primeren boven een KB.

iii) Het K.B. van 3 januari 1973 ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de wet van 19.8.1948, voor de petroleumsector.

Overeenkomstig art. 1 van de wet van 1948-1963 berust de opdracht tot het bepalen van de vitale behoeften en de maatregelen,

-
- (2) Zie Parl. Bescheiden, Kamer, zitting 62-63, amendeert De Coninck, stuk 422/2 en amendeert Van Der Schueren en de desbetreffende bespreking, zie hiervoor Blanpain-Mertens, Documentatie, De werkstaking, o.a., p.290, 305, 312, 329, 342, 348 373 en met o.a. de duidelijke interventie van Major, "in het KB van 1950 heeft niemand de wettelijkheid van de bepaling van de levensbehoeften ontkend voor wat de privésector betreft
- (3) Zie Blanpain, R., Grève et requisition, o.c., p.29; Magrez, M., Le regime des prestations, o.c., J.T.T., 686.
- (4) Magrez, M., Le regime des prestations, o.c., J.T.T., 686.
- (5) De CAO werd weliswaar afgesloten in een P.C., maar bevat geen normatieve bepalingen; zie voor het desbetreffende regime van CAO's vóór de wet van 1968, Blanpain, R., De collectieve arbeidsovereenkomst, Leuven, Uytenspruyt, p.160.
- (1) Besluiten van de Regent van 29.1.1949.

prestaties en diensten die moeten worden verzekerd bij collectieve conflicten in de eerste plaats bij de P.C.'s. Alvorens dus het tot standkomen en de inhoud van het K.B. van 3.1.1973 te bespreken is het nuttig een kort overzicht te geven van de besprekingen in het P.C.

a) De besprekingen in het P.C.

Midden 1971 (1) worden op verzoek van de werkgeversafvaardiging de besprekingen ingeleid tot bepaling van de prestaties van algemeen belang uit te voeren in vredestijd. Zoals wordt uiteengezet wordt vanwege de werkgeversafvaardiging het akkoord van 9 maart 1949 geacht niet meer te beantwoorden aan de werkelijkheid, vnl. tengevolge van de stijgende belangrijkheid van de petroleum als energiebron.

De eerste discussie ten gronde wordt aangevat op basis van een nota van de werkgeversvertegenwoordiging (2), waarbij als te bevredigen levensbehoeften worden gecatalogiseerd: de prestaties zoals bepaald in de CAO van 1949, deze levensbehoeften zoals bepaald in het K.B. van '50 en enkele levensbehoeften vervat in het Besluit van de Regent van 29.1.1949 (gas- en elektriciteitssector) die door analogie ook van toepassing worden geacht op de petroleumsector.

Van vakbondszijde (3) wordt als voorwaarde voor een inhoudelijke discussie over de inhoud van de te bevredigen levensbehoeften en voorafgaandelijke bespreking geeist die vnl. betrekking heeft op de te verlenen garanties aan de werknemers ingeval een nieuw akkoord tot stand komt, teneinde, aldus de vakorganisaties, een volledige uitholling van het stakingsrecht in de petroleumsector te vermijden.

Deze vragen betreffen :

- het toezicht door de syndicale afvaardiging over de personeelsbezetting; de prestaties van het personeel en de bestemming van de produkten in geval van staking;
- de waarborg geen andere activiteiten door te voeren

(2) Vergadering NPC 22.6.1971

(3) Vergadering NPC 8.9.1971

- het weren van derden wanneer de voorgeschreven werkzaamheden door eigen personeel worden uitgevoerd;
- het verbod opgelegd aan technische bedienden om arbeidersfuncties over te nemen;
- de houding van de Federatie indien door één of meerdere ondernemingen bij haar aangesloten, de overeenkomst inzake de prestaties niet zou worden geëerbiedigd;
- de toegang tot de fabriek door personen die niet nominatief werden aangeduid voor de te leveren prestaties van openbaar nut.

Het door de werknemersvertegenwoordiging onvoldoende geachte antwoord van de werkgeversfederatie leidt tot een blokkering van de besprekingen.

Het is dus op verzoek van de minister van arbeid zelf dat het NPC op 5 juni 1972 zijn onderzoek verder zet, zonder resultaat evenwel vermits in het NPC geen eenstemmigheid kan worden bereikt.

Zoals dus volgt uit de procedure voorzien in de wet van 1948, komt het aan de Koning zelf toe, de levensbehoeften en prestaties in vreedstijd te bepalen bij een in ministerraad overlegd gemotiveerd besluit na advies van de N.A.R.

b) Het advies van de N.A.R.

Het advies van de N.A.R. van 18.12.1972 (1), in verband met de prestaties van algemeen belang in vreedstijd in de petroleumsector reflecteert op de belangrijkste punten de voorheen gevoerde discussie in het paritair comité en in de sector betreffende de prestaties in vreedstijd.

Voor de duidelijkheid is het nuttig een onderscheid te maken tussen enerzijds de bespreking ten aanzien van die punten, die voorheen werden geregeld in de overeenkomst van 1949, en ten aanzien van die prestatie waarvan de uitvoering tijdens de vorige staking reeds werd verzekerd op basis van een feitelijk akkoord tussen werkgevers en werknemers, en anderzijds de bespreking

(1) Advies nr. 399, zitting N.A.R. 18.12.1972.

over een aantal nieuwe prestaties waarvan de opname in een KB door de werkgevers werd geëist.

Ten aanzien van de punten die reeds waren vervat in de overeenkomst van 1949, en ten aanzien van de prestaties die tijdens de vroegere conflicten reeds werden inacht genomen, wordt een beperkte consensus bereikt. Merken we trouwens op dat het vnl. deze prestaties zijn die werden vervat in het ontwerp KB, uitgewerkt door het Ministerie van Arbeid, dat als basis voor de beperking fungeerde. De discussie op dit terrein heeft dus vnl. betrekking op de preciese afbakening van de te verzekeren diensten en prestaties en leidt tot een slechts beperkt aantal uiteenlopende adviezen, (o.a. betreffende de opname van leerlooierijen, wasserijen, prestaties te verzekeren met het oog op het vrijwaren van beschadiging aan de bedrijfsuitrusting, verpakking van geneesmiddelen).

Meer fundamentele meningsverschillen daarentegen kunnen worden vastgesteld bij de bespreking van de -op vraag van de werkgevers - nieuwe in te lassen rubrieken. Deze betreffen enkele belangrijke prestaties zoals de verwarming van privéwoningen, leveringen van samengeperst gas in flessen en "en vrac, uitvoer van overschotten van petroleumprodukten, en rubrieken zoals wasserijen, vervoer over binnenwateren, bunkering en luchtvaart, krantenbedeling en elektrische centrales.

Van werkgeverszijde wordt de opname van deze diensten geëist, in analogie met de situatie in de electriciteits- en gassector waar de Regentbesluiten van 1949 de verzekering van deze diensten wel voorziet, of vanuit de argumentatie dat het vitale behoeften betreft. (1)

Van werknemerszijde wordt de opname ervan sterk afgewezen, duidelijk vanuit de onderliggende redenering dat de verplichting tot het verzekeren van een aantal van deze diensten in een uitholling van de stakingseffektiviteit zou resulteren. Formeel gelden de argumenten dat het geen vitale behoeften betreffen, of behoeften waaraan kan worden voldaan langs de procedure voorzien in art. 2 van het ontwerp K.B.

(1) Zie advies n°399, p.13-18.

- zuivelfabrieken, suikerraffinaderijen, margarinefabrieken, oliefabrieken, de land- en tuinbouwarbeid waarvoor bronnen van kunstmatige warmte noodzakelijk zijn (serres, kuikenkwekerij, enz.) en fabrieken die kroonkurken vervaardigen voor het afdekken van melk en spuitwaterflessen;
- c) koelinrichtingen;
 - d) de ondernemingen, wat de nodige bewaringsmaatregelen betreft, om de beschadiging van de bedrijfsuitrusting of het verlies van grondstoffen of van produkten te vermijden;
 - e) slachthuizen en destructiebedrijven;
 - f) laboratoria die serums en entstoffen produceren; farmaceutische fabrieken; geneesmiddelenindustrie, met inbegrip van het voortbrengen van gas voor medisch gebruik (zuurstof, verdovende gassen), het vervaardigen van voor röntgenstralen gevoelige films, rubber- of plastieken artikelen voor de heelkunde, geneeskunde en hygiëne, het vervaardigen van verbandmateriaal;
 - g) overheidsdiensten : diensten voor water- gas en electriciteitsvoorziening, diensten belast met het ophalen van huisvuil, haveninstallaties, binnenscheepvaartinstallaties, politie, zeevisserij, telegraaf en telefoon voor zover het de functionering der technische diensten betreft; gemeenschappelijk vervoer per spoor;
 - h) het vervoer en de verdeling van goederen onderhevig aan bederf zoals levensmiddelen (boter, melk, kaas, groenten, fruit, vlees, vis, enz.); de voertuigen die worden gebruikt door de verdelingsmaatschappijen van gas en electriciteit in zover het gaat om prioritaire behoeften te verzekeren;
 - i) het vervoer van zieken en gewonden; brandweerdiensten, de autovoertuigen van geneesheren of van personen die paramedische beroepen uitoefenen (bv. verpleegsters, kinesitherapeuten, bandagisten en orthopedisten) en uitsluitend worden gebruikt voor het uitoefenen van hun beroep; het vervoer van farmaceutische produkten;
 - j) elektrische centrales en gasfabrieken in zover hun activiteit nodig is om de prioritaire behoeften te verzekeren, zoals deze zijn bepaald door de regentsbesluiten van 29.1.1949 houdende reglementering van de voortbrenging, de verdeling en het verbruik van de elektrische energie in geval van tekort aan vermogen en/of elektrische energie ten gevolge van sociale geschillen en houdende reglementering van de voortbrenging, de verdeling en het verbruik van het gas in geval van tekort ten gevolge van sociale geschillen.

Inzake de uitvoering van de prestaties in vreedstijd werd nog bepaald dat :

Wat de bepaling en de tenuitvoerlegging van de in artikel 1 aangeduide prestaties op het vlak van de ondernemingen betreft, zullen regelingen in gemeenschappelijk overleg tussen het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde en de syndicale afvaardiging worden getroffen.

Indien geen akkoord wordt bereikt zal de kwestie voorgelegd worden aan een gewestelijk comité, voorgezeten door de provinciegouverneur en paritair samengesteld uit leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen en uit leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, afgevaardigd door het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel.

iv) De verdere evolutie inzake de prestaties in vredestijd in de petroleumsector.

Met de uitvaardiging van het K.B. van 3.1.1973 werd de discussie over de omvang van de te verzekeren prestaties in vredestijd niet afgesloten.

Verschillende problemen werden voorgelegd aan het Paritair Comité en bij gebrek aan beslissing met voldoende quorum, door de Minister van Arbeid aan het advies van de N.A.R. onderworpen. In bepaalde gevallen betrof het problemen die reeds ten gronde werden besproken in het zopas vermelde advies n°399.

a) De bevoorrading van het G.H. Luxemburg in geval van sociaal conflict in België (1)

De N.A.R. brengt desbetreffend een verdeeld advies uit. Van werkgeverszijde wordt het voorstel verdedigd van de Belgisch-Luxemburgse gemengde adviescommissie, en wordt gevraagd aan de lijst vervat in het K.B. van 3.1.1973 toe te voegen :

"de instandhouding van de gebruikelijke leveringen van petroleumprodukten aan het G.H. Luxemburg".

Van werknemerszijde wordt gesteld dat voor de bevoorrading van petroleumprodukten in geval van sociaal conflict in België, voor het Groot Hertogdom Luxemburg dezelfde regels moeten gelden als voor België

Het is deze laatste visie die ook zijn weerslag vindt in de amendering van het K.B. van 3.1.1973, door het K.B. van 20.6.75 tot wijziging van het K.B. van 3.1.1973 (2).

Artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 3.1.1973 ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de

(1) Advies N.A.R. n°446, zitting 1 april 1974.

(2) B.S. 8 juli 1975.

wet van 19.8.1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd voor de petroleumsector, wordt aangevuld als volgt :

"5° de bevoorrading van het Groothertogdom Luxemburg met petroleumprodukten noodzakelijk voor het behoud in dit land van de vitale behoeften zoals voorzien onder de punten 1 tot en met 4 van dit artikel".

b) De bevoorrading van de rijkswacht (1)

Een eerste, verdeeld advies wordt uitgebracht op 22.11.1977. Van werkgeverszijde wordt gesteld dat de rijkswacht moet worden beschouwd als behorende tot de prioritairen, in de zin van art. 1 of 4 van het K.B. van 3.1.1973; van werknemerszijde wordt dergelijke erkenning niet verantwoord geacht en wordt opgemerkt dat de rijkswacht bij de bevoorradingsmoeilijkheden een beroep kan doen op de voorraden van Landsverdediging.

Een nieuwe adviesaanvraag betreffende dezelfde materie wordt ingediend bij de N.A.R. in 1978, vermits uit kontakten met de Ministeries van Landsverdediging en Binnenlandse Zaken is gebleken dat de rijkswacht geen beroep kan doen op de voorraden van Landsverdediging.

Vermits dit gegeven van werknemerszijde niet als een nieuw feit wordt beschouwd, voldoende om de vroegere houding te wijzigen wordt de vroegere stellingname behouden en wordt nogmaals een verdeeld advies uitgebracht. (2)

Een tussenkomst van de uitvoerende macht, tot regeling van deze problemen, is ons niet bekend.

c) De bevoorrading van de kinderopvangcentra van het Nationaal Werk voor kindergelukkigzijn, de gelatine ondernemingen, de RTT en de BRT (n°633) en de RTBF (n°641)

Terzake verwijst de N.A.R. naar zijn vroeger advies n°399 (dat

(1) Adviezen N.A.R., n°565, zitting 22.11.77 en n°602, zitting 16.10.78.

(2) Advies n°602, zitting van 16.10.1978.

nochtans niet rechtstreeks een van deze problemen behandeld) en wordt het verdeeld advies hernomen, m.n. een positief advies tot uitbreiding van werkgeverszijde en een negatief advies van werknemerszijde (1). Ook hier werd nog niet opgetreden door de uitvoerende macht.

d) De woonhuisverwarming (2)

De continuïteit van de bevoorrading van petroleumprodukten voor woonhuisverwarming behoort tot de meer delicate aspecten van de problematiek van prestaties van algemeen belang in vredes-tijd. Het belang van een beslissing terzake hoeft inderdaad nauwelijks te worden onderstreept : de woonhuisverwarming vertegenwoordigt ongeveer 10% van de totale nationale consumptie, en een onderbreking van de bevoorrading is voor de vakorganisaties bovendien ook nog belangrijk in de mate dat het toelaat de publieke opinie en dus rechtstreeks de overheid in het conflict te engageren.

Een verplichting opgelegd aan de vakorganisaties tot het instanthouden van deze prestaties zou dus duidelijk tot een uitholling van de stakingseffektiviteit kunnen leiden.

Zoals dus kon worden geconcipieerd lopen de stellingnamen over de wenselijkheid van de opname van de woonhuisverwarming in de lijst van de te verzekeren prestaties sterk uiteen.

In de argumentatie van werkgeverszijde tot opname van de huisverwarming in de lijst van prioritaire behoeften wordt vooreerst gewezen op de parallelle verplichting tot continue bevoorrading voor huisverwarming in de gas-en electriciteitssector; tweedens, op het richtlijnen die de gewestelijke comités kunnen leiden bij het nemen van ad hoc beslissingen terzake en op de onwillige houding van de vakorganisaties in deze comités; ten derde, op het feit dat woonhuisverwarming als vitale behoefte moet worden beschouwd vanuit overwingen van volksgezondheid en algemeen nut.

In de argumentatie van de vakorganisaties daarentegen wordt erop

(1) Adviezen N.A.R. n°633, zitting 26.9.1979 en n°641, zitting N.A.R. 19.12.1979

(2) Advies N.A.R. n°597, zitting 9.6.1978.

gewezen dat de werkgevers in hun vraag niet zozeer het algemeen nut viseren, dan wel de gelijkstelling in concurrentievoorwaarden met concurrentiële sectoren, en de uitholling van het stakingsrecht, twee objectieven die het kader en de bedoeling van de wet van 1948 overschrijden. Er wordt gewezen op de mogelijkheden om bijzondere gevallen tegemoet te komen langs de ad hoc beslissingen van het gewestelijk comité en langs de overleg-procedure voorzien in het K.B. van 3.1.1973.

Dit leidt dus tot een verdeeld advies van de N.A.R. en zover ons bekend heeft de uitvoerende macht ook in deze materie nog geen stelling genomen.

Bedienden

i) Het ontbreken van enige sectoriële regeling inzake prestaties in vredeestijd.

Wat de bedienden betreft moeten we vaststellen dat een specifieke regeling op sectoriële vlak inzake de prestaties van vredeestijd ontbreekt.

Deze hiaat is een logisch uitvloeisel van het vrij vreedzaam verloop van arbeidsverhoudingen, die het uitwerken van een uitzonderingsregeling tot opvang van eventuele stakingsgevolgen overbodig lijkt te maken.

Vermelden we dat kort na de enige nationale staking voor bedienden in de sector (1972), op aanvraag van de werkgeversfederatie een vergadering van het N.P.C. werd gewijd aan het uitwerken van een regeling inzake prestaties in vredeestijd. (1) NPC 9.5.1972

Een akkoord over de preciese inhoud van de te vervullen prestaties in vredeestijd zou echter niet zijn bereikt, en blijkens onze informatie werd het probleem later niet meer behandeld.

In het kader van een besluit kunnen we stellen dat de studie van de ontwikkeling van procedures voor conflictpreventie en conflictbeperking tot geen spectaculaire bevindingen heeft geleid.

(1) Vergadering NPC bediende, 9.5.1972.

Vooreerst hebben we onderzocht hoe de aktoren normen hebben uitgewerkt om hun onderlinge verhoudingen te bestendigen. Hieruit is gebleken dat de normenstelsels gericht op het uitwerken van procedures tot vreedzame oplossing van geschillen grotendeels dezelfde stappen, rechten en plichten voorzien als deze die in andere sectoren gelden. Dit leidt tot de in het kader van deze studie niet onbelangrijke vaststelling dat de multinationaliteit van een der aktoren terzake geen bepalende invloed heeft gehad op de inhoud van het geldende normenstelsel en de daaruit resulterende organisatie van arbeidsverhoudingen. We hebben ook kunnen vaststellen dat de hypothese van een door multinationale ondernemingen georganiseerde inductie van de vredesplicht in het systeem van arbeidsverhoudingen niet kan worden bevestigd. Het is immers gebleken dat de opname van vredesplichtclausules vnl. een logisch uitvloeisel is geweest van de toenmalige harmonieuze arbeidsverhoudingen, en als dusdanig gewenst werd door beide sociale partners, zodat er dus geen sprake is van een onder machtsdruk of vreemde invloed opgedrongen innovatie in het collectief overleg. Ook de studie van de verdere evolutie van de onderhandelingen i.v.m. de duur en de inhoud van de vredesplichtclausules reveleert geen gegevens die wijzen op fundamentele verschillen in de organisatie van arbeidsverhoudingen in multinationale t.a.v. nationale sectoren. Wat slechts blijkt is dat, zoals in andere sectoren, de belangentegenstelling tussen de aktoren betreffende de inhoud van deze clausules vrij geprononceerd is; ook echter in de multinationale petroleumsector leidt de hypothetisch vooropgestelde machtsongelijkheid tussen aktoren niet tot een meer strikte beperking van de vrijheid van optreden van de vakorganisatie of van haar leden, en kan dus moeilijk aan de multinationaliteit van een der aktoren een in die zin differentiërende functie worden toegekend.

Naast de studie van de procedures tot conflictpreventie werd ook aandacht aan het sectorieel normenstelsel gericht op een beperking van de impact van conflicten. Het hoeft niet te worden onderlijnd dat de problematiek zich terzake enigszins anders situeert, en dat de regelvorming terzake het sectoriële kader

overschrijdt, in de mate dat de overheid, als behoeder van het algemeen belang, en in sterke mate is bij betrokken, en eventueel zelfs, zoals is gebeurd, zelf tussenkomst om de grenzen te bepalen van de stakingsvrijheid. Wanneer desalniettemin abstractie wordt gemaakt van de uiteindelijke tussenkomst van de overheid (die, het weze opgemerkt, zich in grote mate heeft gebaseerd op de onderhandelingen en adviezen), en de paritaire onderhandelingen op sectorieel en interprofessioneel niveau als dusdanig beschouwen, dan blijken deze onderhandelingen o.i. geen reflectie van de hypothetisch vooropgestelde machtsongelijkheid tussen multinationale en nationale aktoren. Ze lijken daarentegen vnl. bepaald door de nationale omgeving in de eerste plaats het bestaande wettelijk kader en de parallelle regelingen in gelijkaardige sectoren. We kunnen dus o.i. stellen dat de discussie over de regelvorming t.a.v. de grenzen te respecteren bij conflicten, geen onevenwicht weerspiegelt in machtsverhoudingen tussen ongelijk aktoren, en komt het ons dus voor dat, zelfs wanneer de sterk divergerende belangen van de partijen worden in acht genomen, ook hier de multinationaliteit van een der aktoren niet als sterk differentiërende factor is opgetreden.

ng

n

i

ls-

ni-

er-

ic-

i-

i-

k

l-

ng

dat de sectoriële ontplooiing van de vakorganisaties volgens een verschillend patroon zou zijn verlopen of tot meer beperkte proporties zou zijn teruggedrongen als deze die algemeen in België gelden en dat 2) de hypothetisch vooropgestelde onderhandelingsmacht van multinationale ondernemingen niet is aangewend met het oog op het afremmen van de groei van werknemersorganisatie, die zijn gericht op de verdediging van tegengestelde belangen.

Wat de ontwikkeling van een collectieve benadering van problemen inzake arbeidsverhoudingen aan werkgeverszijde betreft, de groei en ontwikkeling van de werkgeversfederatie m.a.w. stellen we vast dat zich in de petroleumsector een gedragspatroon heeft ontwikkeld dat gelijkaardig is aan dit in sectoren, vnl. samengesteld uit Belgische ondernemingen. Elementen tot verklaring van dit gedragspatroon moeten deels worden gezocht in het optreden van de wetgever. Belangrijker nochtans lijken specifieke, contextuele factoren die maken dat zowel het ontstaan als de bestendige aangroei van lidmaatschap - ook door zich nieuw vestigende ondernemingen, die eventueel niet zijn vertrouwd met het fenomeen werkgeversfederatie - als vrij evident overkomen. Deze factoren zijn o.a. het feit dat de werkgeversfederatie een kleine federatie is, waarin de beslissingsdiscretie in beperkte mate kan worden behouden; de zeer nuttige en noodzakelijke rol van de werkgeversfederatie ten overstaan van de overheid; kenmerken van de arbeidsmarktomgeving van de ondernemingen, die tot collectivisering van optreden aanleiding geven.

Alleszins blijkt dat gedragspatronen van multinationale ondernemingen in arbeidsverhoudingen niet kunnen worden verklaard vanuit de eenvoudige hypothese dat multinationale ondernemingen zich in hun beleid t.a.v. arbeidsverhoudingen laten leiden door de wens hun moedercultuur inzake arbeidsverhoudingen over te planten. Eerder blijkt dat zij zich bij dit beleid laten leiden door een strikt afwegen van voor- en nadelen die in België algemeen en in de petroleumsector specifiek voor de deelname aan een collectieve organisatie van werkgevers pleiten.

Onze vaststellingen ten aanzien van de ontwikkeling van de instituten van collectief overleg bevestigen dit grotendeels. Het door de wetgever aan de sociale partners ter beschikking gestelde institutionele kader, de P.C.'s, vormen ook in de petroleumsector het kader waarin zich de verhoudingen tussen de collectiviteit van werkgevers en werknemers realiseren. Nogmaals echter blijkt in de petroleumsector de wens centraal te staan, niet zozeer om deze structuren aan te passen aan het institutioneel kader dat overheerst in hun respectievelijke moederlanden, dan wel, om in de bestaande structuren van collectief overleg een bepaalde beslissingsdiscretie te behouden. In de sector specifiek wordt dit vertaald in de oprichting van een specifiek Nationaal Paritair Comité voor de sector zelf, en het toekennen van het alleenvertegenwoordigingsrecht aan de werkgeversfederatie van de multinationale petroleumondernemingen.

Onze studie tenslotten van de in de petroleumsector uitgewerkte procedures voor conflictpreventie en conflictbeperking leidt evenmin tot specifieke vaststellingen in de mate dat is gebleken dat voornoemde procedures, qua totstandkoming en qua inhoud grotendeels worden gekenmerkt door krachtlijnen die frequent voorkomen binnen het nationale kader van arbeidsverhoudingen en vermits blijkt dat de bepalende impact van de multinationaliteit (en de daaraan verbonden onderhandelingsmacht) van een der actoren op de inhoud van de regelvorming zeer beperkt is geweest.

Algemeen dus, wat de problematiek die in dit hoofdstuk werd behandeld betreft, stellen we vast dat de procedurale regelvorming in de multinationale petroleumsector en de eruit resulterende formele organisatie van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector weinig gedifferentieerd is. We stellen dus ook vast dat de integratie van de multinationale ondernemingen in de formele organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen, op geen van de behandelde deelterreinen, problematisch is geweest en kunnen dus de dubbele uitgangshypothese geenszins bevestigd.

De verklaringsfactoren van dit gedragsspatroon situeren zich op verschillende terreinen : in beperkte mate in het wetgevend kader, en verder in de contextuele factoren die arbeidsverhoudingen in de sector bepalen, en een dergelijk gedragsspatroon bevorderen en noodzakelijk maken : de economische omgeving, de arbeidsmarkt, het overheidsoptreden, enz.

Een derde verklaringsfactor van dit optreden tenslotte, die o.i. zeer belangrijk is, situeert zich in het beleid van de multinationale ondernemingen zelf ten aanzien van de aard van de problemen die we tot dusver behandelen.

Werd in de hypothese uitgegaan van de wenselijkheid van een divergent beleid van multinationale ondernemingen, dan stelt zich de vraag welke van de behandelde deelterreinen aan multinationale ondernemingen inderdaad belangrijke redenen bieden om een divergent beleid te motiveren.

Het komt ons immers voor dat de aspecten verbonden aan de formele organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen (op sectorieel vlak althans) slechts op marginale wijze de kernproblemen van arbeidsverhoudingen beïnvloeden en dat in een kosten-baten analyse van het beleid dat multinationale ondernemingen zullen volgen ten aanzien van de formele organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen hiermee rekening moet worden gehouden. Zo blijkt bv. de ontwikkeling van vakorganisaties op sectorieel vlak in sterke mate reeds bepaald door structurele factoren die zich buiten de beslissingsdiscretie van de ondernemingen situeren. De deelname aan de werkgeversfederatie is, in het licht van de geschetste constellatie van arbeidsverhoudingen op nationaal en sectorieel vlak eerder voordelig dan nadelig, en de inschakeling in de instituten van collectief overleg is de logische formele akte die volgt op de collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde. Deze verklaringsfactor, die het gedrag van multinationale ondernemingen verklaart vanuit de aard en het karakter van de problemen gesteld door arbeidsverhoudingen zelf, lijkt ons dus eveneens te moeten worden in acht genomen, en zal doorheen de verdere studie nog verder worden aangeraakt.

Hoofdstuk II : Multinationale ondernemingen en de formele organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak.

In dit hoofdstuk zetten we het onderzoek naar de wijze waarop systemen van arbeidsverhoudingen zich ontwikkelen in multinationale ondernemingen verder. In casu concentreren we ons nu op de ontwikkeling van systemen van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak en wordt meer bepaald, in de verschillende multinationale ondernemingen waarin het onderzoek werd uitgevoerd, in detail nagegaan hoe de contouren van het systeem van arbeidsverhoudingen zijn gegroeid en hoe de actoren zich tegenover elkaar verhouden.

In dit hoofdstuk zullen we vooreerst de ontwikkeling van het syndicalisme op ondernemingsvlak verder onderzoeken, m.n. de wijze waarop de collectieve opstelling van de werknemers heeft vorm genomen en de mate waarin tewerkstelling in multinationale ondernemingen het karakter en de aard van de collectieve opstelling beïnvloedt.

Konden we in het vorige hoofdstuk een sterke tendens tot collectief optreden vaststellen, resulterend in de ontwikkeling van numerieke sterke vakorganisaties actief in de sector, dan is het duidelijk dat een volledig inzicht in de wijze waarop systemen van arbeidsverhoudingen zijn georganiseerd in multinationale ondernemingen/sectoren, eveneens onderzoek vereist naar de aard en het karakter van het syndicalisme op ondernemingsvlak.

De specifieke vraag is dan : in welke mate wordt door de verschillende ondernemingen in de sector gepoogd de propensiteit tot collectieve opstelling, of de aard en het karakter van de collectieve opstelling, te beïnvloeden?

Secundo volgt een onderzoek naar de werking en het optreden van de organen van werknemersvertegenwoordiging in de multinationale ondernemingen, m.n. de syndicale afvaardiging en de ondernemings-

raad (1).

De plaats van deze organen in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen is immers bijzonder belangrijk. Ze vormen de wettelijk of conventioneel ingerichte pijlers die het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak schragen, meer bepaald de operationele kanalen langs dewelke werknemers hun onderhandelingsrecht, informatierecht, adviesrecht, controle-recht, enz. op de sociale en economische aspecten van het ondernemingsbeleid uitoefenen.

De vraagstelling naar de werking en het statuut van deze organen in multinationale ondernemingen vertrekt vanuit een dubbel perspectief. Enerzijds, en in aansluiting met het vorige hoofdstuk, zal aandacht worden besteed aan de faciliteiten en het statuut van de leden van deze organen, die, als voorhoede van de syndicale beweging, in de onderneming een bijzondere rol spelen in de stimulering van de collectieve opstelling van de globaliteit van werknemers.

Anderzijds zal worden aandacht besteed aan de werking van de vertegenwoordigingsorganen, met de bedoeling te onderzoeken in welke mate de hoge graad van collectieve opstelling van werknemers ook effectief wordt omgezet in de realisatie van een collectieve inspraak of beïnvloeding van management beslissingen op ondernemingsvlak.

Achtereenvolgens zal worden aandacht besteed aan de syndicale afvaardiging en de ondernemingsraad, de organen waarvan de inrichting wettelijk of conventioneel is voorzien.

In een volgende paragraaf zal eveneens kort worden onderzocht in welke mate in sommige multinationale ondernemingen parallelle vertegenwoordigingsorganen zijn ingericht. Hiermee bedoelen we vertegenwoordigingsorganen van bepaalde categorieën van werknemers, noch wettelijk noch conventioneel voorzien in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, en opgericht, of op initiatief van het management van de onderneming zelf, of op initiatief van

(1) Geen specifieke aandacht werd besteed aan de werking van het comité voor veiligheid en gezondheid. Deels de beperkte middelen van het onderzoek hebben dit verhinderd, deels de wens het onderzoek vnl. te sturen in de richting van dit items die normaliter binnen de bevoegdheid en het optreden vallen van de ondernemingsraad en de syndicale afvaardiging.

een bepaalde categorie van werknemers, zonder tussenkomst van de representatieve vakorganisaties.

De uitgangspunten, voor zover die nog moeten worden herhaald, zijn dezelfde als deze die in het vorige hoofdstuk centraal stonden en hebben een dubbel karakter. Als uitgangspunt geldt enerzijds de vraag in welke mate multinationale ondernemingen, als ondernemingen van vreemde oorsprong, zich als aktor zullen gedragen t.a.v. de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak, die in België door een aantal specifieke karakteristieken is gekenmerkt. Als uitgangspunt geldt anderzijds de vraag in welke mate multinationale ondernemingen, als ondernemingen met een aanzienlijke onderhandelingsmacht, als normcreërende aktor zullen optreden binnen het systeem van machtsverhoudingen op ondernemingsvlak, en hoe ze zich zullen verhouden tot aktoren die divergente belangen nastreven.

Afdeling 1 : Het personeelsbeleid in multinationale ondernemingen en de collectieve opstelling van werknemers.

In het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat het werknemerssyndicalisme een van de kenmerkende elementen vormt van de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen in de multinationale petroleumsector. Dit syndicalisme werd echter vnl. in zijn globale en numerieke groei bestudeerd. Een volledig begrijpen van de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen en sectoren vereist echter nog een verdere gedetailleerde studie op ondernemingsvlak, vermits het vnl. in de onderneming zelf is dat concreet gestalte wordt gegeven aan de wijze en de mate waarop werknemers zich collectief opstellen. Hierbij moet de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen

dan hoofdzakelijk vanuit kwalitatief standpunt worden bekeken. De vaststelling immers dat de numerieke ontwikkeling van het syndicalisme in multinationale ondernemingen gelijklopend is met de algemene syndicalisatiegraad, beantwoordt nog niet voldoende de vraag naar de aard en het karakter van het syndicalisme in multinationale ondernemingen. Deze vraag krijgt trouwens een bijzondere relevantie in het kader van Belgische arbeidsverhoudingen, waar cijfers t.a.v. de syndicalisatiegraad als dusdanig vaak weinig concrete indicaties geven over de aard van de syndicale opstelling, vermits syndicalisatie in België vaak de vorm van verzekeringssyndicalisme aanneemt.

Het verwerven van dergelijk inzicht in de aard en het karakter van de collectieve opstelling kan o.i. het nuttigst worden aangepakt vanuit een nadere analyse van het personeelsbeleid in multinationale ondernemingen. Het personeelsbeleid van de onderneming vormt immers het mechanisme bij uitstek waarlangs de onderneming haar politiek ten aanzien van haar werknemers realiseert. Een analyse ervan past trouwens in deze studie, die zich concentreert op normensystemen in multinationale ondernemingen, in de mate dat het personeelsbeleid een aspect vormt van dit normen systeem, in casu de door de werkgever eenzijdig in zijn onderneming doorgevoerde normensystemen uitdrukt.

In de analyse van het personeelsbeleid van multinationale ondernemingen zullen we ons vooral toeleggen op deze aspecten die beïnvloedend kunnen zijn op het karakter van de collectieve opstelling en gaat het onderzoek in de richting van het reeds vermelde onderzoek van Beckers & Co. (1)

Welk personeelsbeleid voeren de MNO in de petroleumsector ten overstaan van de collectieve opstelling van hun werknemers? Pogen zij op ondernemingsvlak werknemers te desaffecteren van de vakorganisatie? Streven ze naar een vorm van "ondernemings-syndicalisme", of wordt daarentegen geaccepteerd dat werknemers, van de verschillende categorieën, tot op bepaalde hoogte divergente belangen hebben, die ze kunnen verdedigen langs een collectieve opstelling en organisatie in de vakbond?

(1) Beckers, M. et al., La Belgique face aux investissements étrangers, o.c. ; zie de kritische analyse in Dl. I, hfdst. I, afd. 2.

Het lijkt ons echter nuttig tevoren kort het theoretisch kader te verduidelijken van waaruit deze vragen worden gesteld. Op macrovlak is het duidelijk dat het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen zich heeft ontwikkeld tot een pluralistisch systeem, in de betekenis dat - gebaseerd op de erkenning dat naast gemeenschappelijke ook divergente belangen bestaan tussen werkgevers en werknemers - de rol van vakorganisaties ter verdediging van werknemersbelangen algemeen is geaccepteerd.

Op microvlak, op ondernemingsvlak is het echter niet dermate evident dat eenzelfde pluralisme eveneens volledig is aanvaard.

Het onderscheid dat Fox (1) maakt ten aanzien van de verschillende referentiekaders, vanuit dewelke management de onderneming als industriële organisatie percepteert, en van waaruit het personeels beleid wordt geconcipieerd, kan dit nog verder verduidelijken.

Vanuit een unitaristisch referentiekader, aldus Fox, wordt de onderneming gezien als gekenmerkt door "one source of authority and one focus of loyalty". De nadruk wordt gelegd op het bestaan van gemeenschappelijke waarden en objectieven die alle werknemers verenigen. Logischerwijze volgt daaruit dan de nood aan een geunifieerde structuur van autoriteit, bevel en loyaleiteit, gekoppeld aan de volledige erkenning van het "managerial prerogative", gelegitimeerd door alle leden van de organisatie. In een dergelijk perspectief is er geen echte plaats voorzien voor een autonome organisatie van de werknemers en wordt de vakorganisatie gezien als een ongeoorloofd binnendringen in een private ééngemaakte en gelegitimeerde structuur.

Vanuit een pluralistisch perspectief daarentegen wordt de onderneming gezien als "a plural society, containing many related but separate objectives which must be maintained in some kind of equilibrium".

-
- (1) Fox, A., Sociology and Industrial Relations, HMSO, Report n°3, Donovan Commission, 1966, London; Fox, A., A sociology of work in industry, Collier & Mc Millan, 1973, London; Fox, A., Beyond contract, work, power and trust relations, Faber and Faber, London, 1974; Fox A., Industrial Relations and the wider society, Collier Mc Millan, London, 1975, p.302-325.

Het bestaan van divergerende - weliswaar door compromis te overbruggen - belangen wordt aanvaard, evenals het bestaan van rivaliserende bronnen van leiderschap, autoriteit en loyauteit, als structuur samengehouden door een beperkt gemeenschappelijk ondernemingsdoel. In een dergelijk perspectief wordt de aanwezigheid van de vakorganisaties in de onderneming beschouwd als een normale uitdrukking van divergerende belangen en loyauteit. Het is duidelijk dat beide categorieën ideaaltypische abstracties zijn. Als theoretisch aanknopingspunt echter zijn ze bijzonder revelerend ten aanzien van de vraag in welke mate het pluralisme, dat in het Belgisch systeem op macrovlak bestaat, eveneens is geïntegreerd in de beleidsvoering van de onderneming als individuele entiteit. In die betekenis is de houding van de onderneming en het referentiekader vanuit hetwelke ze problemen van vakbondsontwikkeling enz. benadert vaak reflecterend ten aanzien van de meer algemene integratie van de onderneming in het systeem van arbeidsverhoudingen. Beide referentiekaders vormen inderdaad niet alleen de grondslag van de politiek gevolgd ten aanzien van de collectieve opstelling van werknemers, maar eveneens de bron van waaruit de politiek wordt bepaald ten aanzien van de rol toebedeeld aan vakbonden in collectief onderhandelen, participatie enz. (1).

De vraag die ons echter in concreto bezighoudt betreft dus de vraag welk het personeelsbeleid is dat MNO voeren t.a.v. de collectieve opstelling van werknemers en in welke mate dit de aard en het karakter van het syndicalisme in de onderneming beïnvloedt.

Deze zal worden bestudeerd aan de hand van enkele cases en vanuit de theoretische opmerkingen die we ontwikkelden, Hiertoe moet echter het onderwerp nog enigszins verder worden afgebakend. De vraag naar de aard van het personeelsbeleid gevoerd door MNO ten aanzien van de collectieve opstelling van werknemers is zeer omvangrijk. Ratione materiae omvat dit een studie van het

-
- (1) Zie verder o.a. in : Hyman, R. & Fryer, R., Trade unions, sociology and political economy, in Clarke, T en Clements, L., Trade unions under capitalism, Fontana, London, 1977, p.152-175; Hyman, R. & Brough, I., Social values and Industrial Relations, Blackwell, Oxford, 1975; Thomason, G., A textbook of personnel management, Institute of Personnel management, London, 1977.

volledige personeelsbeleid, daar zowel de verschillende kwalitatieve als kwantitatieve aspecten van personeelsbeleid rechtstreeks of onrechtstreeks implicaties hebben of beïnvloedend kunnen zijn ten aanzien van de mate waarin werknemers de noodzaak of de wens voelen zich collectief op te stellen.

Ratione personae omvat het een studie van het personeelsbeleid niet alleen gevoerd ten overstaan van de collectiviteit van werknemers, maar ook t.o.v. de werknemersvertegenwoordigers, de ondernemingsraadsleden, en de vakorganisaties en hun vrijgestelden, omdat het personeelsbeleid ten aanzien van elk van deze actoren op een of andere wijze de vorm van het karakter van collectieve opstelling kan beïnvloeden.

Teneinde overlapping met andere hoofdstukken te vermijden, zullen we ons in deze paragraaf beperken tot een belichting van slechts enkele aspecten van personeelsbeleid. Meerbepaald deze aspecten waarin het duidelijkst de houding van de werkgever t.a.v. de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen, in casu de collectieve opstelling van werknemers is geprofileerd. Dit betekent dus vnl. een studie van het aanwervingsbeleid, het promotiebeleid, de loonpolitiek, en de "human relations" politiek, omdat langs deze aspecten een eventuele beïnvloeding van de collectieve opstelling van werknemers het best kan worden gerealiseerd. Eveneens zullen we ons beperken tot het personeelsbeleid tegenover de globaliteit van werknemers. De contacten tussen werknemers vertegenwoordigers en management zullen in een later hoofdstuk worden behandeld.

Tot slot zijn hier nog twee opmerkingen van meer algemene aard vereist. We willen hier nl. even wijzen op de gevaren van een te eenzijdige benadering van personeelsbeleid. De verleiding is inderdaad vrij sterk om in een studie van arbeidsverhoudingen het personeelsbeleid, als reflectie van de management politiek inzake arbeidsverhoudingen, als een finaliteit op zichzelf te interpreteren. De gevolgen zijn eventueel dat het inzicht verloren gaat dat er een functioneel verband bestaat tussen personeelsbeleid, in de betekenis van personeelsadministratie en

"gestion du personnel" en de economische doeleinden van de onderneming. Dit kan impliceren dat aan bepaalde aspecten van personeelsbeleid een overtrokken gewicht wordt toegekend, vanuit een perspectief van arbeidsverhoudingen waarbij uit het oog wordt verloren dat personeelsbeleid en de sociale politiek van de onderneming meer algemeen, slechts functioneel zijn in functie van de economische doelstellingen van de organisatie. (1)

Deze subsidiariteit van personeelsbeleid, gezien bovendien in het kader van de slechts recent beslechte strijd om erkenning van het belang van personeelsbeleid (2) noodzakelijkerwijs een genuanceerde benadering van personeelsbeleid en moeten behoeden tegen een te conspiratoire benadering ervan.

Verder weze nog opgemerkt dat in deze materie generalisatie niet zonder gevaar is. Alhoewel de environmentele context gemeenschappelijk is ten aanzien van elk van de bestudeerde ondernemingen is personeelsbeleid daarnaast in elk van de ondernemingen bepaald door specifieke factoren, zoals de concrete ondernemingsdoelstellingen, de managementideologie, de personaliteit van de actoren, de geschiedenis van de onderneming, enz., en zijn het vaak dergelijke "toevalligheden" die aan personeelsbeleid en arbeidsverhoudingen meer algemeen, in een bepaalde onderneming een specifiek karakter geven.

In het kader van de generalisatie van de onderzoeksresultaten, waartoe we verplicht zijn in functie van de beloofde confidentialiteit, is een volledige weergave van dergelijke specifieke factoren niet steeds mogelijk.

§1. Aanwerving

In deze paragraaf zullen we kort onderzoeken in welke mate het aanwervingsbeleid, als een onderdeel van het personeelsbeleid, een rol speelt in het beïnvloeden van de aard en het karakter van de collectieve opstelling van werknemers.

-
- (1) Van Zuthem, Arbeid en arbeidsbeleid in de onderneming, Van Gorsum, Assen, 1967; Flippo, Principles of Personnel Management, New York, 1961.
- (2) Watson, T., The personnel managers, Routledge en Kegan, 1977, London; Campanis, J., in Douglas, J.D., Deviance and responsibility; Thiel, H., The personnel job in a changing business environment, in Contemporary Personnel Management, ed. by Matheson e.a., Confield Press, Frisco, 1972, 3-13; Legge, K. Power, innovation and problem solving in personnel management Mc Graw Hill, London, 1978, p.67.

Onder aanwervingsbeleid wordt verstaan dat aspect van het personeelsbeleid dat gericht is op het aantrekken en engageren van personeel van buiten de onderneming, in uitvoering van de algemene manpowerplanning en meerbepaald in functie van de vastgestelde nood aan arbeidskrachten van een bepaald type voor een bepaalde job. (1) Het weze dus duidelijk gesteld dat we hier de uitvoering van de beslissing tot uitbreiding van het personeelsbestand be-doelen, m.a.w. hoe en wie wordt aangeworven, en dat niet de beslissing zelf hier zal worden besproken.

De vraag stelt zich dus in welke mate het aanwervingsbeleid in de onderzochte multinationale ondernemingen elementen bevat die impliceren dat wordt gepoogd langs aanwerving de aard en het karakter van de collectieve opstelling van werknemers in de onderneming te beïnvloeden. Het uitgangspunt hierbij is dat de persoonlijke keuze van de werkgever in principe zeer uitgebreid is (2) waardoor een specifieke oriëntatie van zijn aanwervingsbeleid naar niet-gesyndikeerden (3) of naar regio's of groepen van werknemers waar de syndicale traditie minder sterk is ingeplant (4), mogelijk is.

De mate echter waarin dit aanwervingsbeleid in concreto kan worden aangewend tot beïnvloeding van de collectieve opstelling hangt evenwel in eerste instantie af van de vraag in hoever vanuit de werknemersvertegenwoordigers een invloed kan worden uitgeoefend en de aanwervingsvrijheid van de werkgever kan worden beperkt. Daarom moeten we dus kort de beperkingen schetsen die vanuit het wettelijk kader deze aanwervingsvrijheid begrenzen.

Hierbij moeten we dan vooral de bevoegdheden van de ondernemingsraad vermelden, i.v.m. de criteria van aanwerving.

Op basis immers van de wet van 20 september 1948 (5) heeft de ondernemingsraad de bevoegdheid "de algemene criteria te volgen ingeval van aanwervingen en afdankingen te onderzoeken". Wat de petroleumsector betreft, blijkt dat in de meeste ondernemingen

(1) Towle, J. (ed.), Problems and policies in personnel management Houghton Mifflin Co, New York, 1972, p.5; Roberts, H., Roberts' dictionary of industrial relations, BNA, Washington, 1971, p.4

(2) Vanachter, O., o.c., p.489.

(3) Mits respect voor de syndicale vrijheid - cfr. opmerking infra

(4) bv. de zogenaamde niet geïntegreerde regio's van Beckers, o.c. p.45.

(5) Wet van 20.9.1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, art. 15e, B.S., 27-28.9.1948.

tot een dergelijk onderzoek werd overgegaan.

De tekst in de verschillende ondernemingen is bijna identiek en omvat als terugkerende belangrijkste elementen : het recht van de ondernemingsraad tot het ontvangen van regelmatige mededelingen over de studies en ramingen betreffende het aantal te begeven functies en de vastlegging van een prioriteitenlijst bij eventuele aanwerving, waarbij voorrang wordt gegeven aan werknemers, die vroeger afgedankt zijn om technische of economische redenen of vroeger werkzaam waren in een van de zusterondernemingen of tevoren werkzaam waren in de petroleumindustrie.

Zoals echter ook in de juridische literatuur (1) bij dit artikel werd opgemerkt, betreft de bevoegdheid van de ondernemingsraad slechts een onderzoeksopdracht en vallen de aanwerving en af-danking van individuele gevallen niet onder de bevoegdheid en wordt alsdusdanig de effectieve bevoegdheid van de werkgever om aan te werven wie hij wil, niet aangetast.

Vermeldenswaardig is trouwens de nadruk die in enkele ondernemingen (vooral A & C) wordt gelegd op de beperkte bevoegdheid van de ondernemingsraad in deze materie en de expliciete opname in de tekst van een bepaling inzake het "managerial prerogative inzake aanwerving" : de ondernemingsraad heeft nooit enige bevoegdheid inzake onderzoek in individuele gevallen" en eveneens "de ondernemingsraad kan niet tussenkomen in de uitvoering van maatregelen getroffen door de werkgever "(2).

Uit dus zowel de inhoud van de wettelijke norm, als uit de praktijk in de ondernemingsraden in de petroleumsector blijkt een zeer beperkte invloed op het ondernemingsbeleid.

Zoals echter zal duidelijk worden heeft daarentegen de syndicale afvaardiging in een aantal ondernemingen een belangrijke invloed uitgeoefend op het aanwervingsbeleid en werd deze impact specifiek gebruikt om het syndicalisme te stimuleren.

Het is opmerkelijk dat de beïnvloeding, vanuit de syndicale afvaardiging, op het aanwervingsbeleid in geen van de ondernemingen het resultaat was van onderhandelingen, maar is gegroeid uit de praktijk van niet strikt genormeerde verhoudingen tussen het

(1) Vanachter, O., o.c., p.498.

(2) Onderneming A - ondernemingsraad 25.4.1956 en 20.1.1959.
C - huishoudelijk reglement Ondernemingsraad
uitgave 1.9.1975, p.4.

management en syndicale afvaardiging, en meer bepaald nauw samenhangt met het ontbreken van de uitgebouwde personeels administratie in enkele ondernemingen van de sector. (B en G).

Dit is vooral opvallend in de kleinere ondernemingen en de oudste raffinaderijen. Het ontbreken van een eigenlijke personeelsdienst tot de jaren '60 was verantwoordelijk voor het bestaan van een vrij informeel aanwervingsbeleid. Onder verantwoordelijkheid en leiding van de hiërarchische diensthoofden werd vaak als eerste recruteringsbasis beroep gedaan op vrienden, kennissen en familieleden van reeds in dienst zijnde personeel. Hierdoor kan de syndicale afvaardiging een beperkte invloed uitoefenen op wie zou worden aangeworven en kan een soort bestendige aangroei van de syndicale basis worden verwezenlijkt.

Het resultaat van een dergelijke organisatie van het aanwervingsbeleid is echter vnl. opmerkelijk in onderneming G. Tengevolge van de rol van de syndicale afvaardiging in die onderneming, de praktijk van informele aanwerving langs in dienst zijnde personeel en de ons gemelde "socialistische" ingesteldheid van de directie werd in het begin van de jaren '50 in de onderneming een dergelijke syndicale macht gecreëerd, dat in de onderneming een feitelijke, niet schriftelijk overeengekomen, "post entry closed shop" kon worden afgedwongen. Deze voorzag in verplichte syndicalisatie van alle arbeiders na aanwerving in de vakorganisatie naar keuze; de werkgever behield dus weliswaar de keuzevrijheid bij aanwerving, die, in het licht echter van de praktijk van informele aanwerving langs vakbondssecretarissen en in dienst zijnde personeel eerder beperkt was.

De vrij unieke wijze waarop het aanwervingsbeleid zich ontwikkelde in voornoemde ondernemingen, m.n. precies in de tegenovergestelde richting als diegene die hypothetisch als uitgangspunt van deze afdeling werd vooropgesteld, mag echter niet worden gegeneraliseerd.

Zoals we reeds stelden was deze specifieke situatie vnl. een gevolg van het ontbreken van een uitgebouwde personeelsadministratie en personeelsdienst. De aanwezigheid van een uitgebreide personeelsdienst, in de grotere ondernemingen van bij de aanvang van hun operaties in België en het daar strikter uitgevoerde toezicht op manpowercost en aanwervingen, heeft de groei van dergelijke

voornoemde praktijken waarschijnlijk verhinderd. De uitbouw anderzijds van personeelsdiensten in de voornoemde kleinere ondernemingen (B, G), vnl. gestart na de overname van de Belgische ondernemingen door grotere geïntegreerde buitenlandse multinationale ondernemingen, heeft ook daar geleid tot een meer formele en professionele organisatie van ondernemingen, de langzame afbouw van de zeer informele vroegere praktijken en de parallelle daling van de invloed van de syndicale afvaardiging.

Dadelijk moet hierbij worden vermeld, dat in geval van onderneming G, zelfs na de overname door een Amerikaanse onderneming, geen pogingen werden ondernomen om "de closed shop" als dusdanig af te breken of de praktijk van verplichte syndicalisatie stop te zetten.

Alleszins wordt dus duidelijk dat in de verschillende ondernemingen zich progressief een meer uitgebouwde personeelsadministratie heeft ontwikkeld, ^{die} o.a. ook resulteerde in een dalende invloed, vanuit de werknemersvertegenwoordigers, op het aanwervingsbeleid. Het zou echter onjuist zijn de tendens naar een meer formele organisatie van de aanwerving gelijk te stellen met een ondernemingspolitiek, die actueel meer er op zou gericht zijn langs de aanwerving en de keuze van werknemers, de aard en het karakter van de collectieve opstelling in belangrijke mate te beïnvloeden. Dit blijkt althans niet uit een analyse van de aanwervingsprocedures die worden aangewend en die allen vrij gelijkaardige stappen en onderzoeken bevatten, beantwoord aan deze die algemeen in de industrie worden gehanteerd. Dit blijkt evenmin uit een analyse van de gebieden waar de ondernemingen hun werknemers recruterend, in de mate dat geen specifieke voorkeur voor zogenaamde niet-syndicale regio's aan de dag wordt gelegd (de zogenaamde niet-geïntegreerde regio's van Beckers). Dit blijkt tenslotte evenmin uit de opmerkingen die onze syndicale gesprekspartners formuleerden.

Het gebrek aan concrete beslissingsinvloed op aanwervingen werd betreurd, maar desalniettemin werden nog verschillende voorbeelden gerapporteerd van aanwerving op voorspraak van vakbondssecretarissen. Van vakbondszijde werd ons trouwens meegedeeld dat men vrij nauw toezicht hield op het ideologisch evenwicht van de aan-

wervingen en in dat kader werden ons verschillende gevallen meegedeeld waarin met effectief gevolg werd geprotesteerd tegen een te eenzijdige aanwervingspolitiek ten voordele van een van beide organisaties, gedurende een bepaalde periode.

Tot slot van deze discussie over de vraag waarin het aanwervingsbeleid, als onderdeel van het personeelsbeleid, in MNO zou zijn gericht op een beïnvloeding van de collectieve opstelling van werknemers -een vraag die trouwens vanuit het beschikbare feitenmateriaal negatief werd beantwoord - is het misschien ook nog nuttig in dit kader, de economische finaliteit van aanwervingspolitiek te benadrukken. Aanwerving is immers in de eerste plaats gericht op het engageren van arbeidskrachten met een bepaalde bekwaamheid en ervaring tot het uitvoeren van een welomschreven taak. De vrij hoge bekwaamheid - en ervaringseisen, gesteld in een hoog technologische sector als de petroleum, gekoppeld aan de tekorten op de arbeidsmarkt wat gekwalificeerden betreft, maken duidelijk dat zelfs indien een deliberatieve anti-syndicale politiek zou gewenst geacht worden, zowel extern environmentele economische factoren als interne factoren van arbeidsverhoudingen, zoals het toezicht uitgeoefend door vakbonden, het uitvoeren van dergelijke politiek sterk bemoeilijken.

§2. Promotieregeling

Naast het aanwervingsbeleid biedt ook het promotiebeleid aan de werkgever de mogelijkheid om de aard en het karakter van de collectieve opstelling van werknemers te beïnvloeden.

Het is immers duidelijk dat promotie een belangrijke aangelegenheid vormt voor de werknemers. In de mate dat de werkgever autonoom beslist over promotie bestaat de mogelijkheid promotie voor werknemers als een element te gebruiken dat de collectieve opstelling van werknemers beïnvloedt. Dit kan gebeuren op twee wijzen. Ofwel sanctionerend door systematisch bij promotie syndicaal actieve leden voorbij te gaan, ofwel anticiperend, door het toekennen van het bediendenstatuut of "kaderstatuut", respectievelijk aan potentieel of effectief syndicaal actieve arbeiders of bedienden.

Teneinde hier voor ons sample van multinationale ondernemingen een antwoord op te formuleren, moeten we twee vragen onderzoeken : in welke mate beslist de werkgever autonoom over promotie en in welke mate wordt promotiepolitiek dan eventueel gebruikt als element in een antisyndicale politiek.

Op het algemene vlak zijn er geen strikt arbeidsrechterlijke normen noch interprofessionele overeenkomsten die de autonomie van de werkgever in deze materie aantasten. Eveneens is de interventiebevoegdheid van de syndicale afvaardiging eerder algemeen, en heeft de ondernemingsraad in deze materie slechts een bevoegdheid van informatieve of adviserende aard (1).

In de CAO voor arbeiders van de petroleumsector, is weliswaar een indeling van arbeiders per beroepsclassificatie te vinden, maar wordt de overgang van de ene categorie naar de andere categorie evenmin geregeld.

Toch is het onze bedoeling niet promoties intern in de arbeidersgroep te bespreken. De belangrijkste reden hierbij is dat de overgang tussen categorieën, alhoewel niet geregeld op paritair vlak, desondanks voorwerp uitmaakt van overeenkomsten en onderhandelingen op ondernemingsvlak, tussen de syndicale delegatie en de directie. In bepaalde gevallen zijn zelfs automatismen voorzien bij de overgang van 1 categorie naar de andere, in andere gevallen is voorzien in een examensysteem met toezicht van de syndicale delegatie. Aan deze problematiek zal meer aandacht worden besteed bij een overzicht van onderhandelingen op ondernemingsvlak.

Belangrijk voor onze problematiek hier is vast te stellen dat de autonomie van de werkgever ten aanzien van de persoon van de bevorderde binnen de arbeidersgroep vrijwel is uitgeschakeld. Daarnaast geldt de meer algemene vaststelling dat aan een promotiepolitiek met antisyndicale ondertonen binnen de arbeidersgroep slechts een beperkte potentialiteit kan worden toegekend.

(1) Vanachter, O., o.c., p.622-626.

De bevordering van arbeiders naar bedienden daarentegen biedt reeds mogelijkheden : het minder militant karakter van het bediendensyndicalisme algemeen, het ontbreken van een eenheidsorganisatie van arbeiders en bedienden en bijgevolg het uiteenlopen van paritaire onderhandelingen naar inhoud en data, en anderzijds, het slechts kleine verschil in loon- en jobinhoud tussen arbeiders en technische bedienden, kunnen voldoende redenen zijn voor de werkgever om een deel van het arbeiderspersoneel tot bediende te promoveren.

Het weze trouwens opgemerkt dat in ons naburige landen (Nederland - Frankrijk), deze praktijk wordt gebruikt en bepaalde raffinaderijen slechts met bediendenpersoneel werken.

De praktijk van het bevorderen van vrij grote groepen van arbeiders komt vrij veel voor in enkele raffinaderijen. Vooral onderneming A werd terzake meermaals vermeld door onze syndicale gesprekspartners. Eveneens benadrukten ze dat vnl. motieven vanuit een beleid van arbeidsverhoudingen, volgens hen, aan de basis lagen van deze promotiepolitiek. Meerbepaald vermeldden ze de bedoeling van de onderneming om, vooral sinds de instelling van de werkzekerheid voor arbeiders in 1960, langs de promotie naar bedienden dit systeem te omzeilen, met daarnaast de bedoeling een te militante arbeidersgroep te splitsen.

Pogingen tot het afremmen van de overschakeling van arbeiders naar bedienden werden vooral ondernomen van syndicale zijde sinds 1960, periode trouwens waarin de politiek op grote schaal werd uitgevoerd. Zo werd o.a. gestreefd naar de creatie van een supplementaire classificatiecategorie, nl. de meergeschoolde + 10% waardoor arbeiders, die voldoen aan de eisen van polyvalentie, de mogelijkheid hebben, mits een hoger loon, toch blijven deel uit te maken van de globale arbeidersgroep. Desalniettemin was men van syndicale zijde vrij pessimistisch ten aanzien van de mogelijkheid een verdere uitholling van de arbeidersgroep af te remmen, vooral daar men is geconfronteerd met het probleem dat arbeiders nog steeds een promotie naar bedienden nastreven.

In de bediendengroep zelf is de autonomie van de werkgever inzake promotie nog onaangetast. Inspraak, controle of zelfs informatie ten aanzien van de te begeven functies of ten aanzien van de persoon van de gepromoveerde worden niet verstrekt aan de vakbond.

Weinig gevallen werden echter gesignaleerd van vakbondszijde waar de werkgever deliberatief zou gebruik maken van deze promotiepolitiek teneinde de collectieve opstelling van bedienden af te remmen.

§3. Loonpolitiek

In de mate dat de loonpolitiek een geïndividualiseerde benadering van de werknemers door de werkgever mogelijk maakt, impliceert dit dat de werkgever de mogelijkheid heeft ook loonpolitiek te gebruiken als sanctionerend of anticiperend element in zijn beleid tegenover de collectieve opstelling van werknemers.

In de hiernavolgende paragraaf zullen we onderzoeken hoe de situatie is in ons sample van MNO. Een onderscheid zal worden gemaakt tussen rechtstreeks loon en onrechtstreeks loon of fringe benefits.

1. Rechtstreeks loon

Bij arbeiders zijn de lonen voorwerp van paritaire onderhandelingen en worden in de paritaire overeenkomst de exacte lonen bepaald, bij CAO, die meestal algemeen verbindend wordt verklaard.

Bijkomende loonvoordelen, op ondernemingsvlak, voor bepaalde groepen van arbeiders of voor individuele arbeiders, eventueel in functie van het verwezenlijken van syndicale desaffiliatie komen niet voor. De redenen hiertoe zijn o.a. de patronale solidariteit in loonaangelegenheden, de syndicale macht en controle die dadelijk toch zou aansturen op een collectivisering van loonpolitiek, en tenslotte de vermoedelijke ineffectiviteit, wat betreft syndicale affiliatie, van dergelijke bijkomende gratificaties.

Bij de bedienden moet een onderscheid worden gemaakt tussen de zogenaamde gebaremiseerde en niet-gebaremiseerde bedienden.

De lonen van de gebaremiseerde bedienden, m.a.w. bedienden waarvan de barema's zijn vastgelegd in CAO's, zijn dus voorwerp van paritaire onderhandelingen. Desalniettemin zijn de paritaire lonen minimumlonen (1) en kunnen de reëel uitbetaalde lonen tot 10 à 20% hoger liggen dan de paritair bepaalde lonen.

(1) CAO bedienden, art. 5.

Dit is het gevolg van een dubbele correctie op de paritaire classificatie en loonbepaling, toegepast in elke onderzochte onderneming, met name enerzijds de toepassing, op ondernemingsvlak, van een ondernemingsclassificatie, anderzijds het gebruik van meritsysteem.

(1)

Het gebruik van de ondernemingsclassificatie, waarvan de inhoud per categorie verschillend is van de paritaire classificatie, en waar, voor een corresponderende functie in de paritaire classificatie de loonwaardering op ondernemingsvlak tot 10% hoger ligt, evenals bovendien het gebruik van een individuele waardering van prestaties (variërend tussen 2 à 5% van het loon), laten de werkgever dus beperkte ruimte tot het gebruik van deze loonpolitiek in relatie tot vakbondsactiviteiten.

Dit geldt in nog grotere mate voor de niet gebaremiseerde bedienden, een groep die 45% van het totale aantal bedienden in de sector omvat. Noch de classificatie, noch de loonsverhoging maken deel uit van collectieve onderhandelingen. In de ondernemingen is de classificatiecategorie, evenals het loon, minima en maxima aan de categorie verbonden, aan de betrokken bedienden zelf niet bekend.

We stellen dus vast dat de discretie van de werkgever inzake de loonbepaling van bedienden vrij aanzienlijk is. Dit betekent echter nog niet dat de potentiële mogelijkheid tot financieel anticiperend of sanctionerend optreden, specifiek i.v.m. de collectieve opstelling van bedienden, op rechtstreekse wijze effectief wordt verbruikt.

In ons veldonderzoek werd door slechts een zeer gering aantal syndicale gesprekspartners loonpolitiek dadelijk rechtstreeks in relatie gebracht met de moeilijkheden waarmee ze bij de ontwikkeling van een collectieve opstelling van bedienden werden geconfronteerd. Bij een verder gedetailleerde vraagstelling over de loonpolitiek als dusdanig bleek dan wel dat merittoekenning, indexatie en eventuele loonsverhoging in de meeste ondernemingen op dusdanige wijze

- (1) In verdere hoofdstukken zullen we meer gedetailleerd de loonopbouw en onderhandelingen bespreken.

werd getimed, dat ze op korte termijn vóór het paritair overleg vielen, ofwel op duidelijk van de paritaire onderhandelingen onderscheiden periodes.

Meer specifieke gevallen, waarbij financiële stimulansen of sancties werden gebruikt tegenover individuele bedienden of groepen, in het kader van een eventueel anti-syndicaal beleid, werden niet gesignaleerd.

Het lijkt ons dan ook aangewezen te besluiten dat loonpolitiek, in geen van de ondernemingen, op rechtstreekse wijze een element vormt in een beleid dat gericht is op een beïnvloeden van de collectieve opstelling van de werknemers. De opmerkingen over timing van loonsverhoging, zoals trouwens de meer algemene autonomie van de werkgever inzake loonbepaling, doen anderzijds wel vermoeden dat een geïndividualiseerde loonbepaling niet zonder implicaties is, al dan niet rechtstreeks, bewust nagestreefd tegenover syndicale opstelling.

Meer definitieve conclusies t.a.v. het onrechtreekse afremmende effect van een geïndividualiseerd loonbeleid vereisen echter een onderzoek dat anders is geconcipieerd. Meerbepaald vereist dit een enquetering van de wijze waarop individuele werknemers de effecten van dergelijke loonpolitiek percipiëren. Dergelijk onderzoek is onmogelijk in het kader van onze opdracht en deze aspecten behoren trouwens tot de meer algemene problemen i.v.m. bedienden-syndicalisme en vallen als dusdanig eveneens buiten de strikte beperkingen van een onderzoek in multinationale ondernemingen.

2. Fringe Benefits

De politiek van de onderneming inzake fringe benefits - in de betekenis van private initiatieven van de onderneming op sociaal gebied - kunnen een belangrijk onderdeel vormen van de algemene ondernemingspolitiek t.a.v. collectieve opstelling. Dergelijke private initiatieven kunnen een belangrijke impact hebben op de totale omvang van het bezoldigingspakket. Op het meer kwalitatieve terrein kunnen ze deel uitmaken van een globale ondernemingspolitiek gericht op de integratie van de werknemers in de onderneming, in de betekenis dat de financiële en economische banden van de werknemer met de onderneming dermate worden versterkt dat de onderneming een collectieve realiteit wordt waarin de werknemers zich geïntegreerd

voelt (1).

Dit hangt natuurlijk samen met de mate waarin fringe benefits worden gepercipieerd als strikte ondernemingsinitiatieven of daarentegen resultaat zijn van een collectieve actie van werknemers of onder collectieve controle staan van werknemers.

Vanuit juridisch perspectief moeten we in dit verband verwijzen naar de bevoegdheid van de ondernemingsraad inzake de maatschappelijke werken.

Volgens art. 15h van de wet van 20 september 1948 (2) beheert de ondernemingsraad "al de maatschappelijke werken die door de onderneming worden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer der arbeiders". Een verduidelijking van het begrip maatschappelijke werken vinden we in de CAO van 9.3.1972, art. 13 (3), waarbij wordt gesteld dat onder maatschappelijke werken dienen te worden verstaan voordelen die voldoen aan de volgende criteria : van bestendige aard zijn, in de onderneming zijn toegekend, tot doel hebben bij te dragen tot het welzijn van de werknemer, niet voortvloeien uit wettelijke of reglementaire beschikking en niet bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor bedienden of werklieden.

Belangrijk voor onze problematiek is vooral de bevoegdheid van de ondernemingsraad. De ondernemingsraad is bevoegd voor het beheer van de maatschappelijke werken. Dit betekent dus niet dat de ondernemingsraad bevoegd is maatschappelijke werken op te richten of af te schaffen; evenmin behoort de financiering tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad. Ook kan de werkgever niet worden verplicht maatschappelijke werken op te richten of de financiering van een bestaand werk voort te zetten. De bevoegdheid van de ondernemingsraad is dus beperkt tot het beheer van maatschappelijke werken die de werkgever zelf vrij en soeverein wenst in te stellen en te handhaven.

Hoe is de situatie in concreto in ons sample van multinationale ondernemingen. Welke fringe benefits bestaan, hoe zijn deze tot

(1) Deze definitie is overgenomen uit Beckers, M. et al., o.c., p.65.

(2) Wet 20.9.1948, B.S., 27-28.9.1948.

(3) CAO van 9.3.1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12.9.1972 B.S., 25.11.1972.

stand gekomen en beheerd, en vooral, welke zijn de eventuele effecten op het karakter van de collectieve opstelling van werknemers ? (1)

werklieden

	A	B	C	D	E	F	G	H
premie aan jubilarissen 25 jr	X	X	X		X			
kinderfeest		X	X		X			
kortingen aan personeel		X	X		X		X	X
cafeteria	X	X	X		X	X	X	X
bijkomende ziekteverzekering	X	X			X	X		
afschiedspremie					X			
spaarplan					X			
verzekeringsbemiddeling					X			
studiebeurzen					X			
aanvullende pensioen					X			
toelage bij overlijden	X				X			
geschenk huwelijk/geboorte	X				X			
leningsfaciliteiten	X				X			
wederoproepingspremie	X							
kindervacantie		X	X					
suggestiecomité	X		X		X			

bedienden

	A	B	C	D	E	F	G	H
premie 25 jaar dienst	X	X	X		X			X
kinderfeest		X	X		X			X
kortingen		X	X		X	X		X
bijkomende ziekteverzekering	X	X	X		X	X		X
cafeteria	X	X	X	X	X	X		
geboorte/huwelijkspremie	X	X			X			
overlijden vóór pensioen	X	X			X			X
bijkomend pensioen	X	X	X	X	X	X		X
spaarplan					X			
verzekeringsbemiddeling			X	X	X			X
studiebeurzen					X			
suggestiepremies	X		X		X			

(1) In het kader van de problemen hier behandeld zullen we ons beperken tot een opsomming van de bestaande onrechtstreeks voordelen per onderneming, terwijl de inhoud, evenals eventuele onderhandelingen gevoerd bij de totstandkoming en uitbouw, elders zullen worden behandeld.

	A	B	C	D	E	F	G	H
bijkomende kinderbijslag					X			
leningsfaciliteiten	X				X			
wederoproeping	X				X			
wagen							(X)	
verhuisvergoeding				X				
kindervakantie				X				
bijkomende vakantie								X

(de omcirkelde kruisjes duiden aan dat deze voordelen slechts aan een beperkte groep van zogenaamde kaderleden zijn toegekend.)

Het bovenstaande overzicht geeft een duidelijke schets van de omvangrijkheid van de onrechtstreekse voordelen in de verschillende petroleumondernemingen.

Opvallend daarbij is vooral het bijzonder uitgebreid karakter van buiten conventionele voorzieningen, in iets mindere mate van arbeiders, maar vooral bedienden. Anderzijds moet worden opgemerkt dat weinig supplementaire fringe benefits zijn voorzien voor kaders (niet baremieke bedienden), terwijl, per onderneming, vooral het uitgebreid karakter van fringe benefits bij twee grotere ondernemingen, A en E, opvallend is.

Het is echter duidelijk dat voor de doeleinden van deze paragraaf een zuiver kwantitatieve opsomming van bestaande fringe benefits niet voldoende is. Belangrijk is vooral de kwalitatieve vraag in welke mate fringe benefits kaderen in een personeelspolitiek gericht op een integratie van de werknemer in de onderneming. Zoals ook Bain (1) opmerkt, wordt het geven van een bevredigend antwoord op deze vraag echter sterk bemoeilijkt in het licht van methodologische en andere problemen : de multifunctionaliteit van fringe benefits, enerzijds gericht op het aantrekken van arbeidskrachten op een competitieve arbeidsmarkt, anderzijds deels kaderend in een collectief personeelsbeleid. Daarnaast zijn er ook problemen tgv. het gebrek aan kennis van de exacte doeleinden van personeelspolitiek. Daarenboven hangt het kwalitatieve effect van fringe benefits op het karakter van de collectieve opstelling zeer sterk

(1) Bain, G., o.c., p.63 e.v.

samen met het globale sociale klimaat in een onderneming, dat op zijn beurt moeilijk in structurele termen kan worden omschreven, maar vaak afhangt van individuele persoonlijkheden, enz.

We zullen ons dan ook moeten beperken tot een benaderende behandeling van deze problematiek en ons toespitsen op een aantal elementen van ondernemingspolitiek inzake fringe benefits die onrechtstreeks indicaties kunnen geven over het eventuele beleid en effect op de collectieve opstelling van werknemers, met name, in welke mate zijn fringe benefits tot stand gekomen in de sfeer van individuele patronale gratificatie, welk is de wijze van beheer en welke zijn de syndicale reacties.

Een belangrijk deel van de sociale voordelen, zoals bijkomende ziekteverzekering, pensioenfondsen, enz. - die in geamendeerde vorm nog steeds bestaan, zijn tot stand gekomen in de oudere ondernemingen, op initiatief van de werkgever, vóór WO II of in de eerste periode na WO II. Desalniettemin vereist een juiste interpretatie en kwalificatie van de ondernemingspolitiek dat de totstandkoming van deze fringe benefits wordt gezien binnen zijn historisch kader: het familiaal karakter van de ondernemingen, de gebrekkige voorzieningen inzake sociale zekerheid en de bijzonder welvarende situatie van de petroleumnijverheid. Syndicale reacties tegenover het eventueel integrerend karakter van fringe benefits tijdens die periode werden trouwens niet geregistreerd.

Het effect van de verdere uitbouw van fringe benefits, in de oudere ondernemingen na de jaren vijftig, en in de nieuw opgerichte raffinaderijen, is evenmin sterk geweest, wat de arbeiders betreft. Verschillende factoren hebben dit beïnvloed. In de eerste plaats de graduele verandering in het klimaat van arbeidsverhoudingen, waar een verschuiving plaatsvindt van vakbondsmacht van sectorieel naar ondernemingsvlak, deels tengevolge van groeiende grootschaligheid van bedrijven. Dit brengt eveneens een institutionalisatie mee van de voorheen als gratificatie gekwalificeerde fringe benefits. In concreto betekent dit dat in verschillende ondernemingen de meeste permanente fringe benefits onder beheer van de ondernemings-

raad worden gebracht of onder beheer van een VZW, waarbij de werknemersvertegenwoordigers worden aangeduid door de personeelsafvaardiging in de onderneming. Op te merken valt dat dit trouwens meestal vrij vlekkeloos gebeurde, n.a.v. bepaalde wijzigingen aangebracht aan de voorzieningen. Anderzijds deed zich eveneens in verschillende ondernemingen (A en E) het fenomeen voor dat fringe benefits, in een sector waarin alle onderhandelingen op sectorieel vlak gebeuren, in beperkte mate worden gebruikt om op ondernemingsvlak bijkomende eisen te stellen.

Zijn er dus belangrijke indicaties om aan de politiek m.b.t. fringe benefits geen te groot gewicht toe te kennen dan is het anderzijds overdreven te stellen dat fringe benefits geen invloed hadden op de collectieve opstelling, meer bepaald het karakter ervan. In bepaalde ondernemingen, heerst in beperkte mate inderdaad een vorm van ondernemingscorporatisme, deels tot stand gebracht door de politiek gevoerd inzake fringe benefits.

We denken hierbij vooral aan een van de afdelingen van een onderneming waar de komst van een nieuwe (buitenlandse) directeur in 1952 de beginfase vormde van een sterke uitbouw van bijkomende voordelen, zoals bijkomend verlof, kindervakanties, jubilarissenfeest, enz. Een lid van de syndicale delegatie beschreef de periode als volgt : "We hadden eigenlijk toen het syndicalisme niet nodig. We onderhandelden van man tot man, in een gemoedelijke sfeer; vermits men bovendien resultaten boekte, had het echter geen invloed op het ledental." Deze "familiale sfeer" blijkt nog steeds aanwezig in de onderneming, maar moet ook worden gezien in het licht van andere factoren, zoals haar ligging, haar kleine omvang, enz. Andere ondernemingen dan daarentegen, waar de fringe benefits tot de meest uitgebreide behoren, hebben zelfs in de hypothese dat een dusdanige deliberatieve ondernemingspolitiek aanwezig was, noch een matiging van de groei van het syndicalisme, noch een invloed op het militant karakter ervan kunnen realiseren (bv. onderneming E)

In het licht van deze opmerkingen lijkt het dus nuttig de nodige voorzichtigheid aan de dag te leggen bij een evaluatie van het effect van de uitbouw van fringe benefits op de collectieve opstelling van werknemers.

Het komt ons voor dat de uitbouw van fringe benefits geen onafhan-

kelijke variable is geweest die fundamenteel invloed had op de ontwikkeling van het syndicalisme in de petroleumnijverheid. Het maximale effect dat o.i. aan fringe benefits kan worden toegekend, is subsidiair en staat bovendien interdependent tot andere aspecten van personeelsbeleid en deels trouwens in functie van environmentele factoren, zoals de omvang van de ondernemingen, haar ligging, enz.

§4. Rechtstreekse contacten tussen management en werknemers.

In deze paragraaf zullen we nu nog onderzoeken in welke mate in de multinationale ondernemingen van ons sample er naar wordt gestreefd rechtstreekse contacten uit te bouwen tussen management en werknemers, zonder dat hierbij wordt gebruik gemaakt van de normale kanalen van werknemersvertegenwoordiging.

Dit vormt een laatste aspect van het personeelsbeleid, dat, naast het aanwervingsbeleid, het promotiebeleid en de loonpolitiek, op substantiële wijze de aard van de collectieve opstelling van werknemers in de onderneming kan beïnvloeden, in de mate dat er een rechtstreekse band ontstaat tussen management en de werknemers, die eventueel gevolgen heeft op het karakter van de collectieve opstelling van werknemers.

Meer bepaald zullen we aandacht besteden aan de uitbouw, in de verschillende ondernemingen, van systemen van opwaartse en neerwaartse communicatie, en de uitbouw van systemen van individuele en collectieve dienstverlening.

Het is duidelijk dat een belangrijk deel van de rechtstreekse contacten tussen management en werknemers verloopt langs de taakuitvoering van supervisors, wiens taak, naast technisch leidinggeven, eveneens sociale aspecten vertoont. Ook dit aspect zal in onze analyse worden betrokken. Uiteraard was het in ons beperkt onderzoek onmogelijk een diepgaande analyse te maken van de wijze waarop personeelsbeleidsaspecten in de dagelijkse taakuitvoering van de supervisors exact zijn vervat en worden uitgevoerd. Onrechtstreeks zullen we nochtans deze aspecten benaderen, door een onderzoek naar de trainingsmogelijkheden voor supervisors in menselijke betrekkingen.

Vooreerst zullen we per onderneming een kort overzicht geven van

de belangrijkste aspecten van rechtstreekse contacten tussen management en werknemers. Herinneren we eraan dat we hier slechts aandacht besteden aan de bijzondere systemen van rechtstreekse contacten, en dat daarnaast in elk van de onderzochte ondernemingen een personeelsdienst werkzaam is, belast met meer algemene aspecten, langswaar eveneens rechtstreekse contacten worden gerealiseerd tussen management en werknemers.

Tabel. Overzicht van de wijzen waarop in de verschillende ondernemingen rechtstreekse contacten worden georganiseerd tussen management en werknemers.

	A	B	C	D	E	F	G	H
personeelsblad	X		X	X	X	X		X
suggestieschema's	X		X		X			X
sociale dienst			X	X				
familiefeest - bezoek			X		X			
sportclubs	X	X	X	X	X	X	X	X
veiligheidsdiner	X							
unitmeetings	X							
supervisory meetings	X							
persoonlijke brieven	X		X		X		X	X
ziekenbezoek			X	X				
evening management	X		X					
sociaal onderzoek	X		X					
speciale klachtendienst	X		X		X		X	

Uiteraard is een kwantitatieve benadering in deze materie niet voldoende daar een dergelijke opsomming ons geen informatie geeft over de omvang, inhoud en het karakter van de ingesteld rechtstreekse contacten en eveneens geen informatie geeft over het kader binnen dewelke deze zijn tot stand gekomen.

De belangrijkste vraag die ons hier trouwens bezighoudt is vnl. van kwalitatieve aard, m.n. de vraag naar het effect van dergelijke systemen op het karakter van de collectieve opstelling van werknemers.

In Becker's termen (1) betreft het de vraag of de uitbouw van dergelijke systemen deel uitmaakt van een globale ondernemingspolitiek gericht op de ontwikkeling van de integratie van de werknemers in de onderneming, zodanig dat de psychologische banden van de werknemers met de onderneming dermate worden versterkt dat de onderneming een collectieve realiteit wordt waarin de werknemer zich geïntegreerd voelt, in andere onderzoeken ook wel ondernemings-syndicalisme of -corporatisme genoemd. (2)

In de hiernavolgende bespreking zullen we vooreerst in het bijzonder aandacht besteden aan 1) onderneming A, wegens de belangrijkheid en de omvang van de georganiseerde rechtstreeks contacten, in tegenstelling tot de andere ondernemingen, waar de organisatie van rechtstreekse contacten een eerder subsidiaire betekenis heeft in het totale personeelsbeleid, en die bijgevolg in globo zullen worden behandeld.

In de onderneming A is vooral de nadruk gelegd op de uitbouw van rechtstreekse communicatie, neerwaarts en opwaarts, tussen werknemers en management, met een dubbele doelstelling, de transmissie van informatie tussen beide delen van de ondernemingsgemeenschap en de uitbouw van trainingsfaciliteiten en voorzieningen.

a) Beschrijving van de georganiseerde rechtstreekse contacten.

Het belangrijkste onderdeel van het totale programma van rechtstreekse contacten zijn de zogenaamde unit- en supervisoryconferences. Deze unit- en supervisoryconferences werden ingesteld kort na de vestiging van de nieuwe raffinaderij, op een ogenblik m.a.w. waarop de onderneming zich ook inzake arbeidsverhoudingen nog in formatieve periode bevond, en duidelijk op een ogenblik waarop de organisationele macht van de vakbond in de onderneming zich nog in een embryonair stadium bevond. Naar een management medewerker ons verzekerde werd het gehele programma in sterke mate gestimuleerd door de toenmalige Amerikaanse managers, die de belangrijkste leidinggevende functies in de pas opgerichte raffinaderij bezetten. In het licht van de originaliteit en de uitgebreidheid van de programma's, zullen we uitgebreid de circulaires van het personeelsdepartement, waarin het programma werd voor-

(1) Beckers, M. et al., o.c., p.64.

(2) Günter, H., o.c., 1973.

gesteld, citeren :

"Met het doel om het zo noodzakelijk contact tussen personeel en beheer nog te verbeteren, hebben we besloten nu met een nieuw soort vergaderingen aan te vangen, nl. de supervisory and unit conferences. Deze vergaderingen zullen niet enkel bijgewoond worden door de afgevaardigden van zekere groepen, maar door de hele eenheid zelf. Ze zullen geheel gewijd worden aan de discussie van de activiteit van de eenheid zelf, aan de geplande veranderingen en nieuwe uitrusting, in een woord, aan de professionele activiteiten van de eenheid alsook aan de veranderingen in de organisatie der maatschappij. Dit is het resultaat van vele vragen die opgerezen zijn bij verschillende personen in onze organisatie aangaande deze verschillende vraagstukken.

Inderdaad, er moet opgemerkt worden dat, op ieder echelon, de grootste oorzaak van mislukking ligt in het gebrek aan informatie in alle richtingen. Het is al te gemakkelijk te veronderstellen dat iets wat klaarblijkelijk is voor u, dit eveneens is voor de andere. Het doorgeven van dit soort informatie bij middel van persoonlijk contact is veel belangrijker dan iedere geschreven participatie. Dit zal echter pas geschieden als een voortdurende en bewuste inspanning voor gedaan wordt.

Beide, de Supervisory and Unit conferences, worden maandelijks gehouden; ze zijn gepland voor een maximumduur van 2 uur en worden gehouden volgens de conferentiemethode. Bij de aanvang zal de Employee Relations Manager optreden als conferentie-leider in de Supervisory conferences. Na enkele malen zal iedere supervisor om de beurt het voorzitterschap waarnemen.

- De Supervisory Conferences : de ontwikkeling van het programma

De Supervisory Conferences maken deel uit van het trainingprogramma dat voor een langere periode werd opgezet. Voor de komende jaren werd zulk programma uitgewerkt; het voorziet trainingssessies in basics of supervision, principles of management, effective discussion, leading meetings, effective speaking, enz. Deze programma's zijn uitstekende middelen om gezonde principes van beheer aan te kweken, en te ontwikkelen, op voorwaarde althans dat ze niet enkel als insluiting werken die slechts tijdelijk resultaat oplevert en daarna wordt vergeten.

Een efficiënte controle moet ontworpen worden die gebaseerd is op rechtstreekse noodwendigheden van de organisatie. Sommige principes die besproken zijn in de basics of supervision en andere trainingprogramma's moeten in de praktijk gesteld worden. Andere moeten indien nodig, worden herzien in de supervisory conferences.

Een ander punt dat in aanmerking moet worden genomen is de doorgang van communicaties van boven naar beneden en omgekeerd en dit langs de supervisor. In de supervisory conferences worden sommige beslissingen en activiteiten van het Beheer meegedeeld; de supervisor zal daaruit een selectie maken en deze punten aan zijn personeel mededelen die hij oordeelt als zijnde van belang voor hen. Hij zal dezelfde rol spelen om de gevoelens en verlangens van zijn groep over te maken aan het Beheer.

Alle punten die in de Supervisory Conferences worden behandeld vallen onder één van de 7 fundamentele factoren van supervisie, m.n.

- employee relations: al de onderwerpen door het Employee Relations Department medegedeeld en die van algemeen belang zijn voor het personeel;
- tewerkstelling en classificatie : dit omvat punten aangaande aanwerving, promotie, demotie, salaris en loonpolitiek en vergelijkende classificatie van functies;
- ontwikkeling en training : alle informatie aangaande training-programma's, controle en regelmatige training voor promoties;
- algemeenheden : geschiedenis der maatschappij, kostenprogramma's en veranderingen in de organisatie;
- operaties : rapporten aangaande de werkzaamheden op de fabriek, nieuwe investeringen;
- veiligheid en gezondheid, veiligheidstraining voor supervisors - veiligheidsverslagen;
- dienst en welzijn : diensten voorzien in de maatschappij en maatregelen die genomen worden voor het welzijn van het personeel.

De programma's worden samengesteld door de supervisor die de volgende vergadering voorziet. Eventueel, en mits overleg met het personeelsdepartement kunnen andere punten op de dagorde worden geplaatst.

- De unit conferences : de ontwikkeling van het programma.

In het programma voor de bevordering van de communicaties is de unit conference de vervolmaking van de supervisory conference. Indien beide goed gecoördineerd zijn, zullen ze een uitstekend middel zijn om communicaties vlot te laten doorgaan van de hoogste tot de laagste rang der organisatie en omgekeerd.

De lijnsupervisor heeft een brede verantwoordelijkheid in het scheppen van ploeggeest in de maatschappij; de Unit Conference kan hem een uitstekend hulpmiddel zijn.

De supervisor is de catalysator die de problemen helpt oplossen; hij is het doorvoerkanaal in het systeem der communicaties. De mededelingen die in de supervisory conferences worden gedaan, zullen door hem naar de leden van zijn unit gaan en de ideeën over werk-procedure en de suggesties van zijn personeel zullen hem worden meegedeeld in de unit conferences en zullen eveneens door de supervisor tot het beheer komen. Men zal zich misschien afvragen waarom de unit conferences worden gehouden als we over het representation plan beschikken.

Het doel dat we in beide plans nastreven is totaal verschillend. Zoals we reeds eerder aantoonde geeft het Representation Plan de gelegenheid aan het personeel hun afgevaardigden te sturen om vragen naar voren te brengen die door de groep werden geuit en die niet langs de normale dagelijkse omgang met hun supervisor kunnen worden opgelost.

Deze afgevaardigden van het personeel zetelen dan met een gelijk aantal afgevaardigden van het beheer. Ze lossen samen algemene problemen op of leggen uit waarom aan zekere verlangens geen gunstig gevolg kan worden gegeven.

In de unit conference willen we het personeel de gelegenheid geven in een vriendelijke atmosfeer met de supervisor en de werkmakkers

uit de eenheid samen te zitten en onder elkaar sommige punten te bespreken die voor de eenheid belangrijk zijn. In de unit conferences wordt algemene informatie meegedeeld alsook informatie met betrekking tot de werkvoorwaarden, verandering in uitrusting, veiligheidsmaatregelen enz. De supervisor handelt als conferentie-leider in de unit conferences.

Tot de verwachte resultaten van het volledige programma behoren, o.a. een betere verstandhouding en samenwerking in de verschillende eenheden, en een betere bekentenis van de plannen en operaties der maatschappij".

In de praktijk bleek het systeem de eerste jaren zeer goed te functioneren. Unit meetings werden aanvankelijk elke maand georganiseerd, per ploeg of per dienst, onder leiding van de supervisor die eveneens de agenda samenstelt. Deze vertoont een bijzonder grote verscheidenheid en omvat zowel technische problemen, in verband met de werking van de eenheid, als sociale problemen, zoals werkvoorwaarden, overplaatsing, veiligheid, menselijke betrekkingen in de eenheid, enz. Aanvankelijk was de vakorganisatie of de syndicale delegatie, als delegatie, niet betrokken in de uitwerking van het programma.

Langzamerhand nochtans - zonder dat er van werkelijke conflicten sprake is, of zonder dat management ter verdediging van de oorspronkelijke bedoeling, agenda of samenstelling stappen onderneemt - treden er wijzigingen op in de organisatie en de inhoud van de unit meetings.

Parallel met de groei van de vakbondsmacht op ondernemingsvlak, wordt op eenvoudige aanvraag van de vakorganisaties, een lid van de syndicale delegatie toegelaten op de verschillende unitmeetings. Ook het zwaartepunt van de discussie wordt verlegd : de discussie van werkvoorwaarden en menselijke betrekkingen verschuift naar de achtergrond en meer aandacht wordt besteed aan zuiver technische problemen, veiligheid en supplementaire technische training. Een tijdelijke boycot van de werknemers, begin van de zestiger jaren, leidt ertoe dat de gespendeerde uren worden vergoed als overuren of te compenseren vrije uren. Eveneens daalt de frequentie van vergaderingen tot 4 per jaar, maar worden alle eenheden erbij betrokken. Heden ten dage wordt nog steeds unitmeetings georganiseerd in de onderneming, die nu duidelijk de vorm hebben aangenomen van werkoverleg per eenheid, met de nadruk op de discussie van produktie

problemen en slechts marginale aandacht voor sociale en menselijke betrekkingen.

Minder groots opgezette vormen van rechtstreeks contact tussen management en arbeiders omvatten verder het maandelijks personeelsblad, suggestieschema's, sportclubs, en het vrij frequent gebruik van persoonlijke brieven aan werknemers, bij sociale conflicten of naar aanleiding van bepaalde moeilijkheden in de petroleumsector (o.a. tijdens de petroleumcrisis 73-74, waarbij wettelijks de verschillende aspecten van de crisis werden belicht). Belangrijk is eveneens de klachtendienst. Hiermee bedoelen we de functie van een medewerker van de personeelsdienst, die er vnl. in bestaat, als een vorm van klachtendetector in de onderneming op te treden, door dagelijks contacten te onderhouden met de verschillende ploegen en afdelingen.

Het is duidelijk dat ook een belangrijk deel van de communicatie tussen management en haar werknemers verloopt langs de functie van de supervisors, als hiërarchische uitvoerders van de sociale politiek van de onderneming.

Bijzondere aandacht wordt bijgevolg in deze onderneming besteed aan de sociale trainingen voor supervisors.

In de eerste plaats worden deze georganiseerd in het kader van de reeds vermelde supervisory conferences, die naast de doelstelling van communicatiedoorstroming er vnl. op gericht zijn bij te dragen tot de individuele en collectieve uitbouw van de leidinggevende capaciteiten van supervisors, in overeenstemming met de sociale politiek van de onderneming.

De agendapunten van de vergaderingsverslagen, waarin we inzage hadden betroffen de toe te passen ondernemingsregeling inzake betaling van loon bij te laat komen, technieken van communicatie met het personeel en betroffen eveneens de toe te passen sanctieregeling in de onderneming. Binnen het kader van de opleiding voor leidinggevend personeel is voor alle supervisors een 14-daagse sociale cursus voorzien, waarbij, naast een opleiding in de nieuwe evoluties inzake motivatie en leiderschap, concrete training wordt voorzien inzake personeelsproblemen op ondernemings- en paritair vlak.

Voor het niet hiërarchisch leidinggevend personeel zijn eveneens institutionele middelen voorzien voor communicatie tussen topmanagement en kaderleden, m.n. in het kader van het zogenaamde evening-management : ongeveer driemaandelijks wordt een kleine groep kaderleden, rechtstreeks door topmanagement ingelicht over het globale bedrijfsbeleid van de onderneming, vooruitzichten en moeilijkheden, dit meestal ter gelegenheid van belangrijke beslissingen of na vergaderingen tussen Belgisch top-management en de moedermaatschappij.

Belangrijk tenslotte is het sociaal onderzoek dat vrij recent in de onderneming werd georganiseerd, als middel waardoor management rechtstreeks informatie krijgt over de appreciatie van werknemers over de onderneming. De enquête dekte een zeer ruime waaier van onderwerpen, waaronder interne problemen zoals werkvoorwaarden, hygiëne, veiligheid, jobinhoud, evaluatie van de supervisor, enz..., daarnaast was er echter ook duidelijk een poging van het management een beter inzicht te krijgen in het karakter van de vakbondsaffiliatie van haar werknemers, langs vragen over de reden van vakbondslidmaatschap, de participatie van de werknemers binnen de vakbond, enz. Vermelden we dat het sociaal onderzoek werd gesuperviseerd door een overleggroep, waarvan eveneens vakbondsvertegenwoordigers op ondernemingsvlak, lid waren.

b) Een situering en evaluatie.

Uit dit beknopt overzicht blijkt duidelijk het bijzonder omvangrijk karakter van de voorzieningen in onderneming A ter bevordering van de rechtstreekse communicatie tussen personeel en management. Zonder de gebruikte systemen in onderneming A onmiddellijk als "vreemde praktijken" te willen kwalificeren, willen we er op wijzen dat een aantal elementen duidelijk in die richting wijzen. Deels is het immers duidelijk - zowel uit de nomenclatuur als de wijze van introductie - dat een aantal van deze programma's zijn tot stand gekomen op inspiratie van of mits tussenkomst, rechtstreeks of onrechtstreeks, van de moedermaatschappij.

Anderzijds kan eveneens worden gesteld dat een dergelijk uitgebreid net van rechtstreekse communicatiekanalen, een eerder ongewoon fenomeen vormt in de praktijk van Belgische arbeidsverhoudingen, waar vnl. inzake sociale aangelegenheden normaal een beroep wordt ge-

daan op de traditionele collectieve intermediaire vertegenwoordigingsorganen in de onderneming.

Deze onderneming vormt dan ook, algemeen, een bijzonder interessante casestudie van de wijze waarop elementen van twee verschillende systemen van arbeidsverhoudingen met elkaar in contact komen en elkaar in historisch perspectief beïnvloeden, terwijl in het bijzonder de vraag belangrijk is naar de impact van dergelijk personeelsbeleid op de numerieke en inhoudelijke ontwikkeling van de collectieve opstelling van werknemers.

Hiervoor peilden we naar de reacties van de syndicale delegatie van de verschillende organisaties. Geen van allen, noch bij arbeiders, noch bij bedienden, onderkende een belangrijke impact van het personeelsbeleid inzake rechtstreekse contacten op de collectieve opstelling van werknemers. Wat betreft de numerieke ontwikkeling van het syndicalisme werd gewezen op de hoge syndicalisatiegraad, terwijl het militant karakter van het syndicalisme anderzijds erop wees dat eventuele integratieve doelstellingen niet werden bereikt.

Paradoxaal genoeg, aldus de syndicale delegatie, ontwikkelde een belangrijk deel van de politiek inzake rechtstreekse contacten, in het bijzonder de unitmeeting, zich eerder als een steun van het syndicaal optreden, dan wel als een hinderpaal. De toelating ex officio van een lid van de syndicale delegatie tot de unitmeetings als observator, kort na de aanvang van het programma, resulteerde in een dubbel effect : enerzijds wordt het zwaartepunt in de discussie verlegd van sociale naar technische problemen; anderzijds werd de vergadering, wat betreft de sociale problemen, getransformeerd van een rechtstreeks contactkanaal tot een vorm van publieke eisenvergadering. Wat dit laatste aspect betreft, betekent dit dat het gesprek ofwel werd gemonopoliseerd door de syndicale delegatie of dat de vergadering werd gebruikt om collectief eisen of klachten bij te treden die tevoren individueel door de syndicale delegatie of de ondernemingsraadsvertegenwoordiging bij de directie werden geformuleerd.

Wat betreft de werking van het rechtstreekse klachtensysteem werd eveneens vastgesteld dat - ondanks de frequente pogingen van mana-

gement om klachten langs de hiërarchische lijn te behandelen - nog steeds de voorkeur wordt gegeven aan bijstand door de syndicale delegatie.

Toch is het, ons inziens, voorbarig te besluiten dat de politiek inzake rechtstreekse contacten, totaal geen impact heeft gehad op het karakter van de collectieve opstelling van de werknemers. In al onze gesprekken met de syndicale vertegenwoordigers werd duidelijk hoe onrechtstreeks de politiek van functionele participatie, doorgedreven informatieverstrekking en rechtstreekse communicatie, toch resulteerde in een bepaalde vorm van integratie van de werknemers en hun vertegenwoordigers in de onderneming. Zo benadrukte elk van onze gesprekspartners de geest van goede verstandhouding in de onderneming, stelden^{ze} vast dat het overgrote deel van de werknemers "A mensen" waren en stelden^{ze} het bestaan van een beperkte vorm van ondernemingscorporatisme vast.

Deze bleek vooral tot stand te komen tengevolge van de wijze waarop men werknemers bij de gehele werking van de onderneming betreft. Meermaals werd in dat verband verwezen naar middelen zoals het personeelsblad - de jaarlijkse safetylunch - de geschenken n.a.v. jubileevieringen - de werking van de ondernemingsclubs en ook vooral naar de vrij informele, niet autoritaire bevels - en contactstructuur tussen werknemers, supervisors en management.

We zijn in deze onderneming, wat dit aspect betreft, bijgevolg getuige van een bijzonder interessant verschijnsel dat we zouden omschrijven als een "acculturatief" proces dat zich tussen elementen van twee verschillende systemen van arbeidsverhoudingen heeft voorgedaan. Meerbepaald tussen enerzijds een systeem van arbeidsverhoudingen, vnl. gericht op de promotie van rechtstreekse contacten tussen management en werknemers, vanuit de onderliggende hypothese dat de belangenidentificatie tussen beide groepen voldoende groot is om succesvol te streven naar de uitbouw van een ondernemingsgemeenschap en tussen, anderzijds, een systeem van arbeidsverhoudingen vnl. gericht op de collectieve en intermediaire verdediging van werknemersbelangen, vanuit de onderliggende hypothese dat de belangentegstellingen en machtsongelijkheid tussen partijen in de onderneming dermate groot zijn dat alleen een collectivisering van optreden tot effectieve belangenverdediging kon leiden.

De uitkomst van deze confrontatie tussen twee systemen van arbeidsverhoudingen is hoogst merkwaardig in de zin dat conflictloos een acculturatief proces tussen beide systemen is opgetreden.

Het resultaat komt in zijn verschillende aspecten vrij paradoxaal over, en zouden we willen omschrijven als het ontstaan of het versterken van het dualistisch klassebewustzijn bij de werknemers in de onderneming. Dit wordt gereflecteerd in het bestaan van enerzijds een numeriek sterke en militante vakbeweging in de onderneming, gecombineerd anderzijds met een beperkte ondernemingsidentificatie en integratie van de vakbond en haar leden in de onderneming.

Dat deze confrontatie tussen enerzijds het Amerikaans geïnspireerde personeelsbeleid, gericht op de individuele benadering van de werknemer, en anderzijds ons geïnstitutionaliseerd systeem van Belgische arbeidsverhoudingen, gericht op de collectieve vertegenwoordiging van werknemers, opgelost is geworden in een acculturatie tussen beide systemen, eerder dan in een overwicht van een van beide systemen moet dan op zijn beurt worden verklaard vnl. vanuit environmentele factoren, zoals de klasseherkomst en het klassebewustzijn van de werknemers, de omvang van de onderneming, haar ligging, de sectoriële structuur en het democratisch karakter van de vakbondsstructuur waardoor steeds een nauwe band is in stand gehouden tussen de vakbondskern op ondernemingsvlak en de sectoriële vakbondsstructuur.

2) In de overige ondernemingen is de politiek inzake rechtstreekse contacten op een veel minder systematische wijze gevolgd dan in onderneming A. Desondanks heeft ook in bepaalde van deze ondernemingen het karakter van de collectieve opstelling in beperkte mate een invloed ondergaan van de gevoerde politiek.

We denken hierbij vnl. aan onderneming C, waar het accent in het bijzonder werd gelegd op de uitbouw van systemen van individuele en collectieve dienstverlening. Zoals in de vorige onderneming werd ook deze politiek op systematische wijze gestart na de komst van de eerste buitenlandse manager, in het begin van de jaren '50, eveneens op een ogenblik waarop het systeem van arbeidsverhoudingen zich nog in een formatieve periode bevond en de vakorganisatie op ondernemingsvlak eerder zwak was georganiseerd.

De uitgebouwde voorzieningen verraden een ondertoon van paternalisme : inrichting van kindervakanties, oprichting van een sociale

dienst vnl. gericht op dienstverlening bij individuele sociale problemen (1), receptie voor gans het personeel en 1 dag verlof n.a.v. de wereldtentoonstelling, uitbouw van het personeelsblad, sportclub, enz. Er moet worden opgemerkt dat de politiek in deze onderneming een minder deliberatief karakter vertoont door deze in onderneming A, er trouwens sterk werd afgezwakt na 1960, gelijktijdig met het vertrek van de general manager, en pas recent terug werd gerevitaliseerd langs nieuwe pogingen tot rechtstreekse contacten, o.a. de inrichting van een gelijkaardig sociaal onderzoek als datgene wat in onderneming A werd uitgevoerd.

Alhoewel de politiek geen invloed heeft gehad op de numerieke ontwikkeling van het syndicalisme, heeft ze in beperkte mate een integratief effect gehad op het karakter van de collectieve opstelling, zonder dat dit evenwel aanleiding gaf tot enige conflicten. De verschillende syndicale delegees benadrukten de familiale sfeer die in de onderneming heerste, alhoewel op geen moment in het bijzonder werd verwezen naar de specifieke ondernemingspolitiek inzake rechtstreekse contacten. Eveneens was deze integratieve sfeer zichtbaar in de duidelijk weinig militante opstelling van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en de lagere stakingsdeelname van de onderneming aan sectoriële acties.

De vraag blijft echter open of het bijzonder karakter van het syndicalisme op rekening van de ondernemingspolitiek moet worden geschreven, die inderdaad anticipatief was aan de werkelijke groei van de vakbond - of daarentegen vnl. moet worden verklaard vanuit externe factoren, waarbij we in het bijzonder denken aan de kleine omvang van de onderneming en haar geïsoleerde localisatie in verhouding tot de rest van de petroleumsector.

De overige ondernemingen worden gemeenschappelijk vooral gekenmerkt door het reactief en niet geprofileerd karakter van de rechtstreeks georganiseerde contacten met hun werknemers.

In die zin biedt onderneming G een interessante case waaruit vnl. blijkt dat, ingeval van reactieve (dit is niet anticipatieve) poging tot instelling van alternatieve rechtstreekse communicatiekanalen tussen management en werknemers, sterke weerstanden in een reeds uitgebouwd systeem van arbeidsverhoudingen moeten worden overwonnen.

(1) Ook bv. vergaderingen voor huismoeders met jonge kinderen, kooklessen, enz. cfr. Personeelsblad C 1958, n°1.

Verschillende dergelijke gevallen deden zich voor in onderneming G. Kort na de overname deelt het Amerikaanse management in de ondernemingsraad mee dat een personeelsdirecteur is aangeworven. De reactie van de werknemers (O.R. 12.6.1968) is vrij merkwaardig: "de werknemersafgevaardigden willen de directie ervan in kennis stellen dat de goede samenwerking zou kunnen in gevaar gebracht worden door een aanwerving per 1 juni van een dr. in de rechten voor de personeelsdienst. De werknemersafgevaardigden staan zeer terughoudend wat betreft de noodzaak van deze functie op onze firma en zullen ten allen tijde zeer waakzaam het verloop ervan volgen". Op gelijkaardige wijze wordt gereageerd op het voorstel tot oprichting van een personeelsblad (OR 21.5.1963), op de managementpoging (op aandringen van de Amerikaanse beheerder) om door de instelling van een speciale klachtendienst anticiperend op te treden t.o.v. de syndicale delegatie en op de poging tot oprichting van een sociale dienst. In de twee laatste gevallen werd van syndicale zijde dermate sterk gereageerd, dat bij elke tussenkomst van de zogenaamde klachtendetector een conflict dreigend was, zodanig dat management uiteindelijk elke poging in die richting heeft moeten opgeven.

Laten we voor de volledigheid nog vermelden dat in de andere ondernemingen, in beperkte mate, eveneens rechtstreekse contacten zijn georganiseerd, echter op zulke wijze dat geen speciale observaties desbetreffende moeten worden gemaakt.

Besluit

Deze afdeling vormt het eerste onderdeel van een hoofdstuk waarin de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen in multinational ondernemingen op ondernemingsvlak wordt bekeken. Meerbepaald werd aandacht geschonken aan het personeelsbeleid in multinationale ondernemingen vanuit het perspectief, dat de werkgever, langs het personeelsbeleid, dat wordt beschouwd als een geheel van unilaterale normen uitgaande van de werkgever, de collectieve opstelling en vnl. de aard en het karakter ervan kan beïnvloeden. Uitgangspunt was dat de multinationale onderneming, als buitenlandse onderneming, geneigd kan zijn normensystemen die gelden in zijn moederland, over

te plaatsen naar systemen van arbeidsverhoudingen, waar zijn filialen werkzaam zijn; of dat de multinationale onderneming, als onderneming met een aanzienlijke onderhandelingsmacht, de groei kan willen voorkomen van organisaties van werknemers die effectief de verdediging van divergerende belangen nastreven.

Hiertoe werd een studie ondernomen in enkele aspecten van het personeelsbeleid, m.n. het aanwervingsbeleid, het promotiebeleid, de loonpolitiek en de politiek inzake "human relations".

Wat zijn de belangrijkste vaststellingen die uit deze studie volgen? Wat het aanwervingsbeleid betreft, stellen we vast dat dit in geen van de onderzochte ondernemingen werd aangewend als element in een beleid dat de collectieve opstelling van werknemers poogt te beïnvloeden. Historisch stelden we zelfs vast dat dit in enkele ondernemingen, t.g.v. van specifieke omstandigheden, zoals het ontbreken van een uitgebouwde personeelsadministratie, vanuit de werknemers daarentegen werd gebruikt om een collectieve opstelling verder te stimuleren. In een onderneming resulteerde dit zelfs in de instelling van een "post entry closed" shop.

De introductie van meer formele aanwervingsprocedures door de verschillende multinationale ondernemingen, op verschillende tijdstippen, leidde weliswaar tot de afbouw van de geciteerde praktijken, maar kan in geen van de ondernemingen worden gelijkgesteld met een beleid dat specifiek de collectieve opstelling van de werknemers wenst te beïnvloeden.

Wat het promotiebeleid betreft stellen we het ontbreken vast van gemeenschappelijk tot stand gebrachte normen tussen werkgevers en werknemers. De werkgever beschikt dus over een aanzienlijke vrijheid om het promotiebeleid autonoom aan te wenden, o.a. met het oog op de beïnvloeding van de collectieve opstelling van werknemers. Uit het veldonderzoek is gebleken dat deze autonomie in een aantal ondernemingen ook effectief werd aangewend : de praktijk van bevordering van syndicaal actieve arbeiders en bedienden werd gesignaleerd in verschillende ondernemingen en vnl. in onderneming A, waar deze politiek door onze syndicale gesprekspartners trouwens rechtstreeks werd verbonden met het specifiek arbeidsverhoudingenbeleid van de onderneming.

Als reactie trouwens tegen dergelijk bevorderingsbeleid werd in verschillende ondernemingen door de arbeidersvertegenwoordiging gepoogd, om langs een bilaterale normering van de promotieregeling, een verdere uitholling van de arbeidersgroep tegen te gaan. Deze pogingen kenden echter slechts een beperkt succes.

Wat het loonbeleid betreft stellen we vast dat vnl. het beleid inzake onrechtstreekse voordelen in bepaalde ondernemingen een beperkte impact heeft gehad op de aard en het karakter van het syndicalisme in de onderneming, in de mate dat een sterke uitbreiding van de onrechtstreekse voordelen, gekoppeld aan de integratieve politiek waarmee deze werden omgeven, hebben bijgedragen tot een meer ondernemingsgerichte en minder militante opstelling. Hierbij werd echter opgemerkt dat de loonpolitiek niet als onafhankelijke variabele kan worden beschouwd, en moet worden gezien in het kader van een aantal andere structurele factoren die dergelijk karakter van collectieve opstelling eveneens stimuleren. Dit laatste bleek duidelijk uit de vaststellingen in andere ondernemingen waar de uitgebreidheid van de onrechtstreekse voordelen niet de minste impact heeft gehad op het karakter van de collectieve opstelling.

In de studie van het beleid van multinationale ondernemingen tot uitbouw van rechtstreekse contacten hebben we gewezen op de ondernemingsvariëaties, de verschillende reacties vanuit het lokale systeem van arbeidsverhoudingen en de daaruit in beperkte gevallen resulterende tendenzen tot specifiek ondernemingssyndicalisme in multinationale ondernemingen.

Uit deze afdeling kunnen we besluiten dat in beperkte mate door multinationale ondernemingen wordt gepoogd de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak te beïnvloeden en dat tendenzen tot de uitbouw van een ondernemingscorporatisme aanwezig zijn. (Merken we trouwens op dat eenzelfde beïnvloeding zich waarschijnlijk ook realiseert in andere Belgische ondernemingen maar dat het niet, onze bedoeling is een kwantitatieve vergelijking te maken tussen de respectievelijke frequentie waarmee dit voorkomt in de verschillende groepen van ondernemingen). Voornoemde tendenzen blijken zowel ingegeven vanuit de wens elementen uit de voor

de multinationale ondernemingen vertrouwde arbeidsverhoudingen-omgeving te introduceren, als vanuit de wens een te sterke groei van organisaties van werknemers die divergente belangen nastreven te remmen.

Naast de feitelijke vaststelling dat dergelijke tendenzen in multinationale ondernemingen aanwezig zijn, op beperkte schaal althans en vnl. geconcentreerd in de meest internationaal uitgebouwde ondernemingen is het belangrijk de reactie binnen het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen in acht te nemen.

Dergelijke reactie noopt ons tot de voorlopige conclusie die nog verder in deze studie zal moeten worden getoetst, dat, primo, ondanks de voluntaristische principes die ons systeem van arbeidsverhoudingen schragen, dit systeem vrij hecht is georganiseerd, en, secundo, dat binnen dergelijk systeem ook multinationale ondernemingen, ondanks hun specifieke kenmerken, vnl. voorwerp zijn van de structurele en environmentele factoren, die nationaal en specifiek sectorieel de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen bepalen of beïnvloeden.

Als dusdanig is ook voor multinationale ondernemingen de keuze beperkt. Kunnen ze theoretisch, gezien het ontbreken van een uitgewerkt dwingende normenstelsel, streven naar de uitbouw van een normenstelsel en een organisatie van arbeidsverhoudingen die past in de conceptie van de onderneming, dan blijkt in praktijk dat ook multinationale ondernemingen in grote mate gedwongen worden tot integratie in de bestaande organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen, met dien verstande dat deze eventueel marginaal kan worden beïnvloed.

De mogelijkheden tot fundamentele beïnvloeding van de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen lijken immers, gegeven de structurele omgeving, een grote kost aan eventuele conflicten mee te brengen. Deze lijkt onverantwoord in het licht van de subsidiariteit van het arbeidsverhoudingen-beleid ten aanzien van het globale economische beleid van de onderneming.

Afdeling 2. De syndicale afvaardiging in multinationale ondernemingen

In deze afdeling wordt het onderzoek naar de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen op ondernemingsvlak voortgezet.

In casu zullen we ons toeleggen op de studie van de syndicale afvaardiging in de multinationale ondernemingen.

Een toelichting van de redenen waarom de syndicale afvaardiging in dit kader worden bestudeerd, is nauwelijks noodzakelijk.

De syndicale afvaardiging neemt op ondernemingsvlak een bijzonder belangrijke plaats in, en vormt alsdusdanig een van de pijlers langs dewelke de syndicale beweging en de collectieve opstelling van werknemers zich effectief realiseert op ondernemingsvlak.

De doelstelling van deze afdeling bestaat erin inzicht te verwerven in de wijze waarop in multinationale ondernemingen enerzijds de specifieke normensystemen en regels i.v.m. de syndicale afvaardiging zijn tot stand gekomen en de wijze waarop anderzijds de syndicale afvaardiging binnen de realiteit van machtsverhoudingen in multinationale ondernemingen functioneert.

Als uitgangspunt geldt ook in de afdeling de hypothese dat multinationale ondernemingen, als ondernemingen gekenmerkt door een aantal specifieke elementen, als actoren in arbeidsverhoudingen, een invloed zullen uitoefenen op de inhoud van het sectoriële normensysteem i.v.m. de syndicale afvaardiging, of op de functionering van de syndicale afvaardiging.

Achtereenvolgens wordt in deze studie nader ingegaan op het begrip syndicale afvaardiging, de oprichting en samenstelling, de bevoegdheden en de faciliteiten beschikbaar aan de afgevaardigden ter uitoefening van hun mandaat en wordt tenslotte aandacht besteed aan het statuut van de leden van de syndicale afvaardiging.

Inleiding

Alvorens de studie echter aan te vatten lijkt het ons nuttig, bij wijze van inleiding, het juridisch statuut van de basisdocumenten die de normering inzake de syndicale afvaardiging van arbeiders en bedienden bevatten, even toe te lichten.

Algemene opmerkingen

In tegenstelling tot de overige organen van werknemersvertegenwoordiging op ondernemingsvlak berust het statuut van de syndicale afvaardiging niet op een wettelijke tekst, maar op overeenkomsten tussen de representatieve vakorganisaties op interprofessioneel en professioneel vlak. (1)

Meerbepaald op het interprofessionele vlak werd het statuut van de syndicale afvaardiging aanvankelijk geregeld door de "nationale overeenkomst betreffende de algemene principes van het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der onderneming" van 16 en 17 juni 1947 (2), later gewijzigd en vervangen door CAO n°5, betreffende "het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen" van 24 mei 1971 (3).

In beide gevallen betrof het echter een kaderovereenkomst, waarin het aan de paritaire comités, of eventueel aan de paritaire sub-comités of aan CAO's op het vlak van de onderneming wordt overgelaten de nadere toepassingsregeld te verduidelijken (4).

In uitvoering daarvan is ook in de petroleumsector, op sectorieel vlak, het statuut van de syndicale afvaardiging meer specifiek geregeld.

Wat de bedienden betreft, is thans geldig de CAO van 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard door het KB van 14 mei 1975 (5), waardoor de vroegere regeling, opgenomen in de CAO van 7.10.1955 werd vervangen. Wat de bedienden betreft stellen zich dus tegenover de algemeen verbindend verklaring geen problemen op het vlak van het juridisch statuut van de CAO.

Wat de arbeiders betreft, is nog echter steeds de CAO betreffende het statuut der vakbondsafvaardiging, afgesloten in het N.P.C. van 9 maart 1949, in uitvoering en overeenkomstig de interprofessionele overeenkomst van 16 en 17 juni 1947, geldig.

(1) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.236, n°325; Vanachter, O., o.c., p.177 e.v.

(2) Nationale overeenkomst van 16/17.6.1947 betreffende de algemene principes van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen (tekst in Blanpain, R., Handboek, o.c., bijlage II, II, p.497-499).

(3) CAO n°5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, 24.5.1971, gewijzigd door CAO n°5bis van 30.6.1971.

(4) Nationale overeenkomst van 16/17.6.1947 betreffende syndicale afvaardiging, art. 6 en CAO n°5 van 24.5.1971, art. 1,6,15,16,

Besprekingen, ingezet in 1972 (1), tot vernieuwing en actualisering van de conventie in overeenstemming met de evolutie in de sector en de nieuwe interprofessionele CAO n°5, hebben nog steeds niet geleid tot de afsluiting van een nieuwe conventie, vnl. tengevolge een meningsverschil tussen beide vakorganisaties ten aanzien van de wijze van aanstelling van de vakbondsafvaardiging.

Dit betekent dat, voor werklieden, tot op heden het statuut van de syndicale delegatie volledig conventioneel is vastgesteld. De sectoriële CAO van 9 maart 1949 (2) betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging van arbeiders, is immers niet algemeen verbindend verklaard en werd afgesloten in uitvoering van de nationale overeenkomst van 16-17 juni 1947. CAO n°5 anderzijds werd evenmin algemeen verbindend verklaard, en heeft weliswaar de nationale overeenkomst van 1947 opgeheven, maar de sectoriële CAO's, in uitvoering ervan behouden (art.28, CAO n°5)

Deze vaststellingen noodzaken een korte verduidelijking van het juridisch statuut van de CAO over de syndicale afvaardiging arbeiders.

Welke rechtsbronnen regelen het statuut van de syndicale afvaardiging in de sector. Wat is hun juridisch statuut en afdwingbaarheid?

De juridische regeling van de syndicale afvaardiging arbeiders.

i) De verhouding van CAO van 9 maart 1949 tot CAO n°5. Welke rechtsbron regelt de syndicale afvaardiging in de sector.

Zoals reeds gezegd werd de CAO van 9 maart 1949 afgesloten in uitvoering van de nationale overeenkomst van 16-17 juni 1947. De nationale overeenkomst van 1947 werd afgeschaft door art. 28 van CAO n°5, dat echter anderzijds bepaalt dat de CAO's die in uitvoering van de overeenkomst van 1947 werden afgesloten in de verschillende bedrijfstakken, binnen de kortst mogelijke termijn zullen worden aangepast aan CAO n°5, maar dat ze van kracht zullen blijven zolang geen nieuwe overeenkomst in uitvoering van onderhavige over-

.....
./...22,23 en 26.

(5) P.K. bedienden petroleumnijverheid, CAO 21.12.1973, Algemeen verbindend verklaard KB 14.5.1975, B.S., 24.10.1975.

(1) Bespreking NPC petroleumnijverheid, zie notulen van de vergaderingen van het Beperkt Comité van 17.5.1972, 15.6.1972, 23.6.1972, 26.6.1972 en 16.10.1972.

Zie eveneens, voorstellen CCESL betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging in de petroleumnijverheid, circulaire,

eenkomst werd gesloten. In principe betekent dit dus dat de CAO van 1949 nog rechtsgeldig is. Volgt hieruit echter dat de CAO van 9 maart 1949 nog volledig vankracht is en als enige rechtsbron de regels inzake de syndicale afvaardiging in de sector bevat? Ons inziens niet. Naar ons gevoel zijn nog slechts die bepalingen van de CAO van 9 maart 1949 geldig, die niet strijdig zijn met de bepalingen van CAO n°5, en gelden ingeval van strijdigheid de bepalingen van CAO n°5. Dit is in de eerste plaats een gevolg van de hiërarchie van de bronnen in het Belgisch arbeidsrecht, waaruit op basis van art. 51 en art. 10 van de wet van 5.12.1968 volgt dat die bepalingen van de CAO van 9 maart 1949 die strijdig zijn met CAO n°5 moeten wijken. Verder is dit een gevolg van het feit dat de CAO van 1949 essentieel een kaderovereenkomst uitvoert, en m.a.w. tot doel heeft de nationale overeenkomst, waarin de basisregels worden vastgelegd, verder te specificeren op sectorieel vlak. Wanneer CAO n°5 deze basisregels wijzigt, dan moeten de regels van de lagere CAO, die strijdig worden met de nieuwe basisregels, wijken. Tenslotte geldt in het Belgische arbeidsrecht het principe (1) dat gunstiger bepalingen voor de werknemers gelden, voor zover ze niet afwijken van dwingende bepalingen. Deze regel, die vnl. geldt wanneer in een lagere CAO bepalingen zijn opgenomen die afwijken van, en gunstiger zijn dan de bepalingen in een hogere CAO, geldt dus a fortiori ook omgekeerd, en maakt dat de bepalingen van een CAO, die niet alleen hiërarchisch hoger ligt, maar ook gunstiger bepalingen bevat voor de werknemers, zeker prevaleert boven een lagere CAO met ongunstiger bepalingen.

Als besluit geldt dus dat de CAO van 9 maart 1949 slechts in beperkte mate de rechtsbron is die de normen vervat inzake de syndicale afvaardiging in de sector, en meerbepaald nog slechts geldig is in die onderdelen die uitvoeringsbesluiten bevatten t.a.v. materies waarvoor CAO n°5 naar de P.C.'s verwijst (2), in die onderdelen waarvoor de bepalingen niet strijdig zijn met deze van CAO n°5, of niet ongunstiger zijn voor de werknemers.

 ./..gedateerd 2.6.1972; en de ontwerptekst voor het statuut van de vakbondsafvaardiging, ingediend door de BPF, 30.6.1972.

(1) Parl. Doc. Senaat, 1966-1967, n°148, p.105-106, 111-112;
 Parl. Doc. Senaat, 1967-1968, n°78, p.63-65.

(2) CAO n°5, art. 1, 6, 15, 16, 22, 23 en 26.

ii) Het wettelijk regime waaronder de overblijvende bepalingen van de CAO van 9 maart 1949 ressorteren.

In tweede instantie stelt zich nu de vraag onder welk wettelijk regime de bepalingen van de CAO van 9 maart 1949, die op basis van onze vorige opmerkingen nog werden geacht geldig te zijn, ressorteren. Deze vraag is nog belangrijk om de juridische gevolgen en de bindingskracht van de rechtsbronnen, die de syndicale afvaardiging in de sector normeren, te bepalen. Deze zal immers verschillen naargelang het wettelijk regime, dat de overblijvende bepalingen van de CAO van 1949 beheerst, of wordt gevormd door de besluitwet van 9 juni 1945 of door de wet van 5.12.1968.

Verwijzen we terzake naar de discussie die eerder werd gevoerd en waarin de stelling werd verdedigd dat de bepalingen van de CAO van 9 maart 1949 worden beheerst door de wet van 5 december 1968. (zie de discussie m.a.w. de bespreking van de geschillen-procedure in het vorige hoofdstuk).

We stelden dus reeds dat wat de juridische normering van de syndicale afvaardiging in de petroleumsector betreft, enerzijds de basisregels van CAO n°5 geldig zijn, aangevuld anderzijds met die bepalingen van de CAO van 9 maart 1949, die CAO n°5 uitvoeren of er niet strijdig mee zijn. Verder stelden we ook dat die bepalingen van de CAO van 9 maart 1949 die geldig blijven, worden beheer

door de bepalingen van de wet van 5 december 1968. Het komt er dus nu nog op aan de bindingskracht en afdwingbaarheid van het normenstelsel dat de syndicale afvaardiging in de sector beheerst, te schetsen.

iii) De bindingskracht en afdwingbaarheid van de regels inzake de syndicale afvaardiging.

Onze stelling is, dat het geheel van het normenstelsel dat de syndicale afvaardiging in de sector beheerst, en dat deels bestaat uit de basisregels van CAO n°5, deels bestaat uit bepalingen vervat in de CAO van 9 maart 1949, wordt beheerst door de wet van 5.12.68. De bindingskracht en afdwingbaarheid kan dan ook vrij eenvoudig worden vastgesteld.

Overeenkomstig art. 19 van de wet van 5.12.1968 zijn dergelijke overeenkomsten bindend voor : 1) de organisaties die ze hebben aangegaan en de werkgevers die lid zijn van die organisaties of de overeenkomst hebben aangegaan vanaf de datum van inwerking-treding; 2) de organisaties en werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid zijn van die organisaties, vanaf de toetreding; 3) de werkgevers die lid worden vanaf de datum van hun lidmaatschap; 4) alle werknemers van een gebonden werkgever. Ook dus nog vanuit voornoemde stelling betekent dit dat inzake de regeling van de syndicale afvaardiging nog een vrij sterk voluntarisme prevaleert in Belgische arbeidsverhoudingen algemeen en in de petroleumsector specifiek, in de mate dat, strikt juridisch althans, nog een aanzienlijke vrijheid aan de ondernemingen wordt gelaten ten aanzien van het accepteren van een dermate belangrijk orgaan als de syndicale afvaardiging.

Theoretisch althans betekent dit dus dat voor een individuele onderneming het lidmaatschap van een van de ondertekenende organisaties bepalend is voor de bindingskracht van beide CAO's en dat, nogmaals theoretisch, de discretie in hoofde van een individuele onderneming tot de erkenning en toepassing van de regels inzake de syndicale afvaardiging arbeiders (in tegenstelling tot de algemeen verbindend verklaarde CAO bedienden) blijft bestaan en inderdaad afhangt van de beslissing tot lidmaatschap van een werkgevers-

federatie (1).

In praktijk echter stellen zich in principe geen problemen op dit terrein en blijkt het probleem van het juridische statuut en af-dwingbaarheid marginaal en slechts technisch juridisch interessant : doorheen de sector wordt de CAO als rechtsbron aanvaard en toegepast, en zijn trouwens alle ondernemingen van ons sample lid van de ondertekende werkgeversfederatie en gebonden door de overeenkomsten. De enige vrij belangrijke onderneming in de sector trouwens die geen lid is van de werkgeversfederatie en dus theoretisch niet gebonden door de CAO, blijkt in praktijk eveneens de algemeen geldende regeling inzake de syndicale afvaardiging toe te passen. We kunnen dus - na deze technisch - juridische parenthese - overgaan tot een meer gedetailleerde analyse van het in de sector geldende normensysteem m.b.t. de syndicale afvaardiging, en de praktische functionering ervan.

§1. Begrip

1. Algemeen

Overeenkomstig respectievelijk de nationale overeenkomst van 16-17 juni 1947 en CAO n°5 geldt ook in de petroleum het beginsel dat syndicale afgevaardigden werknemers van de onderneming zijn, verkozen (2) of aangeduid (3), om de bij een vakbond aangesloten personeelsleden bij de werkgever te vertegenwoordigen. Wijzen we erop dat de vertegenwoordigingsbevoegdheid niet is uitgebreid tot het geheel van het personeel, maar daarentegen is beperkt tot het gesyndikeerd personeel, aangesloten bij een van de ondertekenende vakorganisaties (4).

(1) Het is duidelijk dat suppletieve binding van CAO's afgesloten in een paritair comité t.a.v. werkgevers, geen lid van de ondertekenende organisaties, slechts geldt ten aanzien van de individuele normatieve betrekkingen (1) en bijgevolg niet van toepassing op de bepalingen inzake de syndicale afvaardiging, die algemeen worden beschouwd als collectief normatieve bepalingen (2)

(1) Art. 26, wet 5.12.1968.

(2) Blanpain, R., De collectieve arbeidsovereenkomst, Verzamelwerk Arbeidsrecht, Brussel, 1973, III, 13, p.27; Parlementaire bescheiden Senaat, zittijd 1966-1967, n°148, Memorie van Toelichting, p.16.

(2) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO van 9.3.1949, art.10 (arbeiders).

(3) PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO van 21.12.73, algemeen verbindend verklaard KB 14.5.1975, B.S., 24.10.1975.

(4) In casu ACV en ABVV. Ten aanzien van de situatie van het ACLVB zie Vanachter, O., o.c., p.186, voetnoot 286.

2. De specifieke situatie van het kaderpersoneel.

Anderzijds willen we opmerken dat het zogenaamde kaderpersoneel, in tegenstelling tot bv. de CAO bedienden scheikunde (1) niet uit het toepassingsgebied van de CAO werden gesloten.

Art.6 van de CAO betreffende de syndicale afvaardiging bedienden (2) bepaalt immers dat het bij een vakbond aangesloten bediendenpersoneel bij hen is vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging, wat impliceert dat dit vertegenwoordigingsrecht van de syndicale afvaardiging eveneens geldt ten aanzien van het gesyndiceerd kaderpersoneel.

In de concrete praktijk moet dit desalniettemin worden genuanceerd. Alhoewel het recht van optreden van de syndicale afvaardiging ten voordele van het gesyndiceerd kaderpersoneel, als dusdanig, door geen van de onderzochte ondernemingen wordt betwist, blijft de effectieve uitoefening van de verschillende opdrachten van de syndicale afvaardiging, zoals bepaald in de art. 11 tot 13 van de CAO (3) met name de arbeidsverhoudingen, de onderhandelingen met het oog op het sluiten van CAO's, de toepassing van de sociale wetgeving en bijstand bij de klachtenprocedure ten voordele van het gesyndiceerd kaderpersoneel, zeer beperkt.

In concreto erkenden de syndicale afgevaardigden van alle ondernemingen dat hun bevoegdheidsuitoefening, wat deze groep van personeel betreft, zich had beperkt tot een zeer accidentele bijstand ingeval van ontslag. Ter verantwoording hiervan werden als traditionele redenen vermeld: het gebrek aan syndicale affiliatie van kaderleden en de individuele sfeer binnen dewelke zich in de verschillende ondernemingen, de verhouding werkgever - kaderlid realiseerde.

Wat betreft de houding van de directie in de verschillende ondernemingen, kan worden vastgesteld dat, mits onbelangrijke nuanceringen nergens als dusdanig het vertegenwoordigingsrecht van de syndicale

-
- (1) CAO bedienden scheikundige nijverheid, CAO van 5.5.1972, art.3.
 - (2) P.K. bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO van 21.12.73, algemeen verbindend verklaard bij KB van 14.5.1975, B.S., 24.10.75.
 - (3) P.K. bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO van 21.12.73, algemeen verbindend verklaard bij KB van 14.5.1975, B.S., 24.10.75.

afvaardiging ten aanzien van het gesyndikeerd kaderpersoneel werd betwist n.a.v. de zeldzame gevallen van individuele klachten bijstand, door de syndicale afvaardiging. Gevallen waarin collectieve eisen op ondernemingsvlak naar voor werden gebracht, deden zich tengevolge van het gebrek aan syndicale macht nog niet voor en te dien aanzien bestaat er dus geen ervaring wat betreft de houding van de directie.

Het kan anderzijds worden opgemerkt dat de syndicale afvaardiging inzake de vertegenwoordiging van kaderpersoneel geen alleen - vertegenwoordigingsrecht werd toegekend, in die zin dat o.a. in de ondernemingen A en E gevallen werden gemeld waarbij kaderpersoneel werd bijgestaan door vertegenwoordigers van de kadervereniging en/of kaderraad. (1)

Merken we echter hierbij op dat, ondanks het essentiële belang van de notie representatieve vakorganisatie in de constructie van het Belgisch arbeidsrecht, een dergelijk monopolie inzake vertegenwoordiging nergens uitdrukkelijk is voorzien geworden, noch wettelijk noch conventioneel. Daarnaast kan nog worden opgemerkt dat de klachtenprocedure en het bijstandrecht door de syndicale afvaardiging werden gecreëerd als een faciliteit voor de werknemer, en niet zijn geconcipieerd als een verplichting opgelegd aan de werknemer om een beroep te doen op de vakorganisatie.

§2. Inrichting en samenstelling

Algemeen bepaalt art. 7, CAO n°5 dat een syndicale afvaardiging van het personeel zal worden ingesteld wanneer een of meerdere werknemersorganisaties, die de overeenkomst hebben ondertekend, het ondernemingshoofd daarom verzoeken.

Gelijkaardige bepalingen zijn opgenomen in de CAO voor arbeiders en bedienden. (2).

Reeds eerder behandelden we meer uitvoerig de vraag in welke mate de bepalingen aan binnentredende buitenlandse ondernemingen de verplichting opleggen over te gaan tot inrichting van een syndicale

(1) Zie verder, Deel I, Hfdst. II, afdeling 4.

(2) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO 9.3.1949, art. 10; PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB van 14.5.1975, B.S., 24.10.1975.

afvaardiging na vraag van een werknemersorganisatie (1). Deze verplichting is bindend en algemeen wat betreft de bedienden, ten gevolge van de algemeen verbindend verklaarde CAO (2), en wat betreft de arbeiders eveneens aanwezig voor alle werkgevers, lid van de ondertekenende werkgeversfederatie.

In de realiteit van arbeidsverhoudingen echter blijkt de vraag naar het dwingend karakter van de bepalingen i.v.m. de instelling van een syndicale afvaardiging onbelangrijk of marginaal en kwamen de syndicale afvaardigingen in alle ondernemingen tot stand zonder enige moeilijkheden. In sommige ondernemingen bestond reeds een vorm van syndicale afvaardiging (bv. onderneming G) dadelijk na WO II, en vóór het afsluiten van de conventie. In de overige ondernemingen kon onmiddellijk na het afsluiten van de conventie of na het inwerkingtreden van de onderneming, op eenvoudige aanvraag van een werknemersorganisatie, worden overgegaan tot instelling van een syndicale afvaardiging.

De vereiste minimum personeelsbezetting voor de instelling van een syndicale afvaardiging voor respectievelijk werklieden en bedienden bedraagt 10 arbeiders, respectievelijk 10 bedienden (3). De aanvankelijk vereiste minimum personeelsbezetting van 50 voor arbeiders werd zonder enige moeilijkheden in 1961 verlaagd tot 10 arbeiders (4). Het aantal afgevaardigden werd als volgt bepaald per uitbatingszetel (5) :

Werklieden van	10 - 50	2	afgevaardigden
	51 - 124	3	"
	125 - 249	4	"
	250 - 499	5	"
	meer dan 500	6	"
Bedienden van	10 - 50	2	"
	51 - 249	4	"
	250 - 500	6	"
	500 - 749	8	"

(1) Zie supra - deel II, hfdst.I, afd. 1.

(2) PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB van 14.5.1975, B.S., 24.10.1975; en art. 31, wet 5.12.1968, B.S., 15.1.1969.

(3) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO 9.3.1949, art. ; PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 14.5.1975, B.S., 24.10.75, art.

Opvallend is het hoger aantal bedienden afgevaardigden, vooral te wijten aan de recentere datum van de bediendenconventie. Gedurende de reeds vermelde besprekingen tot hernieuwing van de CAO over de syndicale afvaardiging (1) werden zowel aan ABVV als ACV zijde amendementen ingediend tot uitbreiding van het aantal afgevaardigden en tot instelling van een bijzondere afvaardiging voor jeugdige werknemers. In het werkgeversvoorstel was geen uitbreiding van het aantal voorzien.

De duur van het mandaat van een arbeidersafgevaardigde bedraagt 2 jaar, voor bedienden 4 jaar (2).

In tegenstelling tot het merendeel van de overige sectoren (3) wordt, bij de werklieden, de syndicale afvaardiging door het gesyndiceerd personeel verkozen.

Deze wijze van aanduiding die, zoals blijkt uit de verhouding tussen het aantal leden en de bekomen verkiezingsuitslagen, vnl. het ABVV bevoordeligt (4), wordt sterk gecontesteerd door het ACV, en zoals we reeds eerder vermeldde is het vnl. deze onderlinge onenigheid tussen beide centrales, die een ratificatie van een vernieuwde conventie over het statuut van de syndicale afvaardiging verhinderden.

Bij de bedienden wordt de syndicale afvaardiging aangeduid.

§3. Bevoegdheid en werking van de syndicale afvaardiging

Na een kort overzicht van de relevante teksten zullen we vooral aandacht besteden aan de concrete werking van de syndicale afvaardiging, de faciliteiten beschikbaar voor de leden van de syndicale afvaardiging en de wijze waarop ze in concreto hun bevoegdheden uitoefenen.

./..

(4) Zitting PK petroleumnijverheid en -handel van 8.3.1961.

(5) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO 9.3.1949, art. ; PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 14.5.1975, B.S., 24.10.1975.

(1) Cfr. supra, besprekingen ter vernieuwing CAO syndicale afvaardiging werklieden in 1972.

(2) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO 9.3.1949, art. ; PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO, 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 14.5.1975, B.S., 24.10.1975, art.

(3) Vanachter, O., o.c., p.189.

(4) Ondanks het + gelijke aantal leden, overtreft het ABVV, naar aanleiding van de verkiezingen van syndicale afgevaardigden, het ACV in stemmenaantal meestal met 10 à 20%.

1. De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging.

1. Zowel voor arbeiders als bedienden zijn de in de respectievelijke conventies omschreven bevoegdheden identiek aan deze omschreven in de nationale akkoorden, respectievelijk van 1947 en 1971, waarvan de conventies op sectorieel vlak een uitwerking zijn. Wat de arbeiders betreft heeft de syndicale afvaardiging dus het recht gehoord te worden door de werkgever ter gelegenheid van elk geschil betreffende :

- a. niet-naleving der grondbeginselen, aangehaald in de inleiding tot het bovenvermeld nationaal akkoord;
- b. de toepassing van de sociale wetgeving, de reglementen van inwendige orde der ondernemingen, collectieve overeenkomsten en individuele arbeidscontracten;
- c. het toepassen der loonbarema's voor het personeel en van de classifiëringsregels in het kader van de wettelijke bepalingen of van in voege zijnde overeenkomsten. (1)

Volgens de conventie speelt de syndicale afvaardiging ook een bepaalde rol in de klachtenprocedure, m.n. het voorleggen van klachten aan de werkgever na uitputting van de normale hiërarchische klachtenprocedure.

Wat de bedienden betreft,⁽²⁾ zijn de bevoegdheden in de conventie identiek aan deze bepaald in de art. 11 tot en met 14 van de CAO n°5 (3) en zullen bijgevolg hier niet worden hernomen. Specifiek voor de petroleumsector is slechts een bijzondere bepaling gericht op een aflijning van de respectievelijke bevoegdheden van de syndicale afvaardiging, ondernemingsraad en komitee voor veiligheid en gezondheid. Zo is uitdrukkelijk bepaald dat (4):

"Nochtans waken de partijen over een strenge scheiding van machten en bevoegdheden van de syndicale afvaardiging enerzijds, en van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen anderzijds, met dien verstande dat :

-
- (1) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO 9.3.1949, art.9.
 - (2) PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 24.5.1975, B.S., 24.10.1975
 - (3) CAO n°5 betreffende de syndicale afvaardiging van 24.5.1971, art. 11.
 - (4) PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 24.5.1975, B.S., 24.10.1975 art.11, 2°lid.

- gedurende de ganse tijd nodig voor het onderzoek van de vraagstukken welke tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen behoren, de syndicale afvaardiging niet mag tussenbeide komen;
- in geval van overeenkomst op het vlak van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, de syndicale afvaardiging op generlei wijze de getroffen beslissing opnieuw mag in vraag stellen.

2. De faciliteiten van de syndicale afvaardiging

De faciliteiten over dewelke de syndicale afvaardiging beschikt tot uitoefening van haar mandaat zijn conventioneel als volgt bepaald.

Wat betreft de arbeiders bepalen art. 15 en 16 van de conventie (1) dat :

- a. De vakbondsafvaardiging zal volgens de noodwendigheden door de werkgever worden ontvangen.
- b. De vakbondsafvaardiging als dusdanig zal vergaderen volgens de noodwendigheden en in de mate dat het met de vereisten van de dienst strookt.
Aanbevolen wordt op ondernemingsvlak de tijd te bepalen waarover de syndicale afvaardiging kan beschikken om te vergaderen en haar taken te vervullen. (BC/NPC 30.1.1959 - van toepassing sinds 1.1.1959).
De vakbondsafgevaardigden mogen zich tot het personeel wenden tijdens de uren van de maaltijd, na voorafgaandelijk de werkgever hiervan te hebben op de hoogte gesteld (NPC 5.4.1965). Het nationaal paritair comité kan het nodig achten dat op één zijner zittingen één of twee leden van de vakbondsafvaardiging op het vlak van de onderneming aanwezig zijn.
De tijd aan al deze hogervermelde vergaderingen gewijd wordt beschouwd als normale arbeidsprestatie en zal als zodanig vergoed worden, behalve voor de maaltijden (NPC 5.4.1965).

De vergadering van de vakbondsafgevaardigden onderling of met de werkgevers zullen plaatsgrijpen in een hiertoe door het ondernemingshoofd ter hunner beschikking gesteld lokaal. Behoudens voorafgaande toestemming van de werkgever moeten de door de vakbondsafvaardiging ingerichte vergaderingen van gans of een gedeelte van het personeel buiten de onderneming plaatsgrijpen.

Merken we op dat in het kader van de hiërarchie van de bronnen in het Belgisch arbeidsrecht (2) eventuele gunstiger regelingen vervat in de interprofessionele CAO n°5 voorrang hebben op deze van de sectoriële CAO.

(1) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO 9.3.1949, art. 15 en 16.
(2) Art. 51, wet 5.12.1968, B.S., 15.1.1969.

Wat de bedienden betreft is bepaald dat (1)

De maximumtijd, waarover de syndicale afvaardiging voor de uitoefening van haar opdrachten beschikt, en welke als arbeidstijd wordt vergoed, wordt op een globale basis toegekend, dat wil zeggen geldende voor de syndicale afvaardiging in haar geheel, onder voorbehoud van een paritaire overeenkomst op het vlak van de onderneming betreffende een verdeling van dit globaal uurkrediet onder de leden van de syndicale afvaardiging of per referteperiodes van minder dan één jaar. De tijd voor de vergaderingen met de directie in de schoot van de onderneming wordt niet op dit uurkrediet aangerekend.

<u>Aantal tewerkgestelde bedienden per uitbatingszetel</u>	<u>uurkrediet</u>
10 tot 25	100 u/jaar
26 tot 50	130 u/jaar
51 tot 124	230 u/jaar
125 tot 249	310 u/jaar
250 tot 499	390 u/jaar
500 tot 749	470 u/jaar
per bijkomende schijf van 250	50 u/jaar

Binnen de grenzen van het voormelde uurkrediet heeft de syndicale afvaardiging bedienden eveneens de mogelijkheid om vergaderingen, belegd door de werknemersorganisaties buiten de onderneming, bij te wonen (2).

Verder is eveneens bepaald dat, binnen de perken van het uurkrediet, de syndicale afvaardiging de mogelijkheid heeft tot vergaderen, wanneer nodig en voorzover verenigbaar met de vereisten van de dienst (3).

Om de syndicale afvaardiging in de gelegenheid te stellen zich op gepaste wijze van haar opdracht te kwijten, verstrekt de werkgever haar het gebruik van een geschikt lokaal, zonder dat dit laatste uitsluitend tot dit gebruik wordt voorbehouden. De tijd besteed aan vergaderingen wordt beschouwd als gewone arbeidsprestatie en als dusdanig vergoed, dat wil zeggen met uitsluiting van elk overloon, zelfs bij overschrijden van de normale arbeidsuren.

Over de procedure van aanmelding en afmelding wordt gezegd dat de rechtstreekse hiërarchische oversten, die ten gepaste tijde verwittigd zijn van het inzicht de syndicale afvaardiging bijeen te roepen, en de personeelsdirectie die ingelicht is in algemene bevoordingen over de motieven van deze vergaderingen, hun voorafgaande

-
- (1) PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 14.5.1975, B.S., 24.10.1975 art. 8.
 - (2) Idem, art. 23.
 - (3) PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 14.5.1975, B.S., 24.10.1975 art. 21.

toestemming moeten verlenen aan de leden van de syndicale afvaardiging die hun arbeidspost wensen te verlaten. Deze toelating kan niet worden geweigerd zonder motivering. Dit geldt evenzo voor elke andere verplaatsing van de syndicale afvaardiging onder meer met het oog op zekere contacten op het vlak van de onderneming met andere leden van het bediendenpersoneel.

Tenslotte bepaald art. 25, ten aanzien van het recht tot mededelingen van de syndicale afvaardiging aan het personeel dat

1. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk alle mededelingen doen welke nuttig zijn voor het bediendenpersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. De syndicale afgevaardigden mogen tijdens de schafttijd het bediendenpersoneel toespreken, na voorafgaande informatie van de personeelsdirectie.
2. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.
3. Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren, kunnen met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het bediendenpersoneel van de onderneming door de syndicale afvaardiging worden belegd, onder meer tijdens de periode van paritaire onderhandelingen met het oog op de hernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze toelating kan niet worden geweigerd zonder motivering. Bij voorkeur worden deze vergaderingen nochtans tijdens de schafttijden belegd.
4. De aanwezigheid van bestendige secretarissen van de vakverenigingen op de collectieve voorlichtingsvergaderingen in de ondernemingen belegd, overeenkomstig de bepalingen van dit artikel, is ondergeschikt aan de voorafgaande instemming van de directie van de onderneming. Deze toelating kan zonder motivering niet worden geweigerd.

Zoals blijkt uit bovenstaande teksten is de inhoud van beide conventies, zowel wat betreft bevoegdheid als faciliteiten, vrij identiek aan deze van de interprofessionele CAO's, in uitvoering waarvan ze werden afgesloten en eveneens vrij eenvormig met de inhoud van de CAO's, geldend in andere sectoren (1).

3. De werking van de syndicale afvaardiging in de realiteit van machtsverhoudingen in de multinationale ondernemingen van de sector.

Het lijkt ons nu noodzakelijk in het kader van deze studie, vnl. gericht op een beschrijving en verklaring van de realiteit van ar-

- (1) Monballyu, J., De syndicale afvaardiging en de regeling van individuele rechtsgeschillen, Instituut voor Arbeidsrecht, 1979, (niet gepubliceerd) p.303-413 met inhoudsanalyse van CAO's over de syndicale afvaardiging in 40 sectoren.

beidsverhoudingen in multinationale ondernemingen, meer uitgebreid aandacht te besteden aan de concrete werking en bevoegdheid van de syndicale afvaardiging in de verschillende ondernemingen van ons sample.

Deze beschrijving van de concrete werking van de syndicale afvaardiging zal dan, primo, leiden tot een verdere specificering van het karakter van het syndicalisme in multinationale ondernemingen, in aansluiting met de opmerkingen reeds geformuleerd in het vorige hoofdstuk. Secundo, zal dit bijdragen tot een duidelijker inzicht in de wijze waarop in multinationale ondernemingen, langs de syndicale afvaardiging, op ondernemingsvlak, wordt gestreefd naar een effectieve verdediging van collectieve belangen.

Tertio kunnen de belangrijkste elementen van de ondernemingspolitiek van multinationale ondernemingen ten aanzien van beide elementen worden verduidelijkt, in aansluiting met de hypothesen en opmerkingen reeds geformuleerd in het vorige hoofdstuk.

a) De faciliteiten van de syndicale afvaardiging.

De faciliteiten die de syndicale afvaardiging, zowel voor arbeiders als bedienden ter beschikking staan, blijken zeer omvangrijk te zijn en in praktijk gebaseerd op een zeer ruime interpretatie van de conventie.

De tijd, besteed aan syndicale activiteiten, is bij de werklieden, zoals conventioneel vastgesteld (1) bepaald door de noodwendigheden van het syndicaal werk en wordt zeer ruim toegepast. Desalniettemin wordt het in andere sectoren zeer vaak voorkomende systeem van vrijgestelde syndicale afgevaardigden, in de petroleumsector vrijwel niet toegepast, echter vnl. tengevolge van syndicaal praktische overwegingen, eerder dan tengevolge van enig verzet van de betrokken ondernemingen.

Ook bij de bedienden wordt de conventioneel bepaalde tijdslimiet (2) niet toegepast en wordt daarentegen in praktijk het begrip "nodige tijd" gehanteerd.

(1) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO 9.3.1949, art.

(2) PK bedienden petroleumnijverheid en -handel, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 14.5.1975, B.S., 24.10.1975 art.8.

Scherpe reacties van ondernemingszijde op het ruime tijdsgebruik, vnl. bij werklieden werden nergens als dusdanig vastgesteld; wel werd o.a. in onderneming A, naar aanleiding van onderhandelingen over andere punten, terloops bij de vakbondssecretaris aangedrongen de syndicale afvaardiging tot enige matiging inzake tijdsgebruik aan te zetten. Algemeen nochtans lijkt het zo dat de verschillende ondernemingen in de sector zich feitelijk hadden verzoend met het historisch gegroeid ruim tijdsgebruik, dat inmiddels tot een verworven recht was geëvolueerd, mede vanuit de wens geen onnodige conflicten uit te lokken ten aanzien van een vanuit ondernemingsstandpunt eerder marginale overschrijding van de conventie.

In het begrip "nodige tijd" (vergoed als normale arbeidsprestatie) is voor arbeiders eveneens vervat de tijd vereist voor deelname aan syndicale vormingsactiviteiten buiten de onderneming. Eveneens te dien aanzien werd in geen van de ondernemingen een probleem gesignaleerd en bleek een eenvoudige aanvraag door de vakbondssecretaris voldoende om de vereiste toelating te bekomen, én voor syndicale afgevaardigden, én voor vakbondsmilitanten.

Wat de bedienden betreft moet worden opgemerkt dat inzake syndicale vorming een speciale conventie werd afgesloten (1) waarbij per effectief lid van syndicale afvaardiging, ondernemingsraad of comitee voor veiligheid en gezondheid, een recht op 2 afwezigheidsdagen per jaar voor syndicale vorming werd voorzien, eveneens vergoed als normale arbeidsprestatie (2).

Qua materiële faciliteiten beschikken zowel de syndicaal afgevaardigden arbeiders en bedienden over een lokaal, ter beschikking en indien nodig, telefoon en eventueel berichtenbord.

De bewegingsvrijheid van de syndicale afvaardiging binnen de onderneming is vrij groot. Een eenvoudige procedure van aanmelden en afmelden aan de supervisor werd in alle ondernemingen toegepast. Als praktijk geldt dat de syndicale afvaardiging steeds ter beschikking staat bij eventuele klachten of moeilijkheden.

In een paar van de onderzochte ondernemingen heeft het principe van bewegingsvrijheid nochtans aanleiding gegeven tot moeilijkheden.

(1) PK bedienden petroleumnijverheid, CAO 21.12.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 1.8.1974, B.S., 28.9.1974.

(2) CAO bedienden, 21.12.1973, art. 5 en 6.

vn1. tegenvolge van pogingen van de respectievelijke directies om deze informele, eveneens historisch gegroeide praktijk enigszins in te dijken. Niet zozeer de incidenten zelf, als wel de wijze waarop uiteindelijk een oplossing werd bereikt, zijn exemplatief voor de autoriteits- en machtsverhoudingen tussen syndicale afgevaardigden en directie in verschillende ondernemingen en verantwoord worden daarom de hiernavolgende, enigszins omstandige uiteenzetting van de feiten.

De moeilijkheden in onderneming B ontstonden tengevolge van een scherpe mondelinge opmerking van een dienstoverste, gericht aan een syndicaal afgevaardigde, die zonder aan- of afmelding, in verband met syndicaal werk in gesprek was met enkele werknemers in een andere afdeling. Tijdens de middagpauze worden de arbeiders door de betrokken syndicaal afgevaardigde toegesproken naar aanleiding van enkele recente moeilijkheden die er volgens de betrokken syndicaal afgevaardigde op wijzen dat de directie de bedoeling heeft de syndicale afvaardiging in de uitoefening van hun ambt te belemmeren. Na een schriftelijke vermaning van de directie en dringende tussenkomst van de vrijgestelde secretaris wordt uiteindelijk een conflict vermeden en wordt onder de vorm van een gemeenschappelijke verklaring volgende overeenkomst bereikt (1): "de partijen beroepen zich op de CAO van 9.3.1949 en verklaren primo, zich in te spannen opdat de uitvoering van syndicale taken in een geest van rechtvaardigheid zou verlopen, secundo, volledig af te keuren, van werknemers- en werkgeverszijde, iedere houding in strijd met voorgaande, en alles in het werk te stellen om persoonlijke aantijgingen te vermijden, tertio, vast te stellen dat in overeenstemming met de CAO, de syndicale taken in volledige bewegingsvrijheid kunnen plaatsvinden, waarbij echter wordt verstaan dat voor de uitvoering van een syndicale taak de rechtstreekse overste in kennis moet worden gesteld van de werkonderbreking."

Vrijwel identieke onderhandelingen vinden plaats in onderneming G (2) waar, na zeer grote moeilijkheden die tevoren in de onderneming waren ontstaan rond het statuut van de syndicale delegatie, de onderhandelingen worden ingeleid door de directie, in een poging een heropbouw en vernieuwde benadering van arbeidsverhoudingen in de onderneming te bereiken.

Hierbij werd duidelijk gestreefd naar een zekere vorm van codifi-

(1) Gemeenschappelijke verklaring, onderneming B, 12.3.1970.

(2) Onderhandelingen onderneming G in 1972.

catie van de werking van de syndicale afvaardiging op ondernemingsvlak.

Meer bepaald in verband met de bewegingsvrijheid van de syndicale afvaardiging, wordt van directiezijde gesteld : "we zijn niet akkoord met automatische toelating, we moeten weten waarom men het werk verlaat; de syndicale delegatie moet inderdaad zelf beslissen of de zaak direct moet worden behandeld of niet, maar dit besluit moet worden meegedeeld aan de supervisor."

Van vakbondszijde daarentegen wordt niet rechtstreeks op de problematiek ingegaan, maar wordt de noodzaak van vertrouwen door de directie in de syndicale delegatie benadrukt : "indien er ergens een probleem bestaat dan moet de syndicale delegatie de mogelijkheid hebben direct in te grijpen. Er moet vertrouwen heersen in de syndicale delegatie en deze moet zelf de verantwoordelijkheid kunnen nemen. Indien de directie de werking van de syndicale delegatie wil beperken, zal dit vertrouwen worden geschokt en zullen we onze verantwoordelijkheid nemen".

Tot besluit wordt in de vakbondsnota's, die we over deze onderhandelingen raadpleegden, gesteld "de toestand blijft dus zoals hij is".

Een belangrijk aspect van de faciliteiten van de syndicale afvaardiging vormt hun recht tot informatie en consultatie van het personeel.

Alhoewel dergelijke bepaling eveneens voorkomt in CAO n°5 en in de verschillende professionele CAO's, is vnl. het intens gebruik ervan en de inhoud gegeven aan dit recht, opvallend in de petroleumsector en reflecteert het in die zin bijzonder goed het militant karakter van de werking van de syndicale afvaardiging, vnl. van arbeiders, in de verschillende ondernemingen.

Alhoewel tekstueel het recht van de syndicale afvaardiging der werklieden tot vergaderingen met het personeel gedurende de uren van de maaltijd en na voorafgaande inkennisstelling van de werkgever pas uitdrukkelijk in de conventie werd opgenomen in 1965 (1) bestond de praktijk van rechtstreekse personeelsvergaderingen gedurende de uren van de maaltijd, in de oudere ondernemingen reeds sinds WO II. Voornamelijk in de onderneming G, waarvan we reeds tevoren het

(1) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO 9.3.1949, art. 15 toegevoegd op de zitting van het PK van 5.4.1965.

bijzonder actief karakter van het syndicalisme op ondernemingsvlak signaleerden, en in de onderneming D werd dit recht verkregen onder impuls van de eerste syndicale delegatie en verspreidde zich nadien, als ongeschreven praktijk naar de overige ondernemingen in de Antwerpse regio.

Voornamelijk echter sinds de jaren zestig stellen we een aanmerkelijke radicalisering vast van de inhoud van de vergaderingen en een sterke toename in het gebruik ervan in verschillende ondernemingen, vnl. de raffinaderijen A, E, F en G, eveneens de grootste ondernemingen in de sector.

Op syndicaal belangrijke tijdstippen, zoals ter gelegenheid van de vernieuwing van sectoriële CAO's of ter gelegenheid van onderhandelingen op ondernemingsvlak worden wekelijks personeelsvergaderingen georganiseerd. In de meeste ondernemingen vinden deze plaats in de centrale eetplaats, onder leiding van de syndicale afvaardiging, in verschillende ondernemingen uitgerust met luidsprekers en megafoons.

De conventioneel vereiste inkennisgeving aan de directie gebeurt vaak zeer informeel terwijl de conventionele vereiste om de duur van de vergadering te beperken tot de uren van de maaltijd niet steeds strikt wordt nagevolgd.

Op onderneming E geldt zelfs het niet geschreven principe dat vergaderingen die uitlopen tot max. 1 uur na de maaltijd, worden beschouwd als normale arbeidstijd, principe dat eveneens beperkte tijd werd toegepast in onderneming A. Ook inhoudelijk kan een radicalisering worden vastgesteld, in die zin dat personeelsvergaderingen vrij vaak het karakter aannamen van syndicale meetings, die in bepaalde gevallen in verschillende ondernemingen (1) uitliepen op korte zitstakingen of optochten doorheen de onderneming.

Bij de bedienden daarentegen werd slechts zeer sporadisch gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot informatie en consultatie van het personeel. Hierbij is het waarschijnlijk overbodig op te merken dat dit vnl. verklaarbaar is door het verschillend karakter van het bediendensyndicalisme, de minder geconcentreerde tewerkstelling van bedienden en de relatief sterkere vertegenwoordiging van bedienden in de distributiesector eerder dan de productiesector.

(1) Dit zal later worden behandeld, o.a. ondernemingen A, E, F en G.

b) De bevoegdheidsuitoefening van de syndicale afvaardiging Arbeiders

Ook wat haar concrete bevoegdheidsuitoefening en werking betreft, moeten we vaststellen dat de syndicale afvaardigingen in de multi-nationale ondernemingen van de petroleumsector, van hun conventioneel beperkt omschreven bevoegdheden (1) gebruik maken in zeer ruime mate en op militante wijze.

Deze vaststelling geldt algemeen voor de sector, alhoewel meer specifiek vnl. de bijzonder actieve werking moet worden vermeld van de syndicale afvaardiging in de ondernemingen A, D, E, F en G. De belangrijkste terreinen waarop de syndicale afvaardiging van arbeiders actief is, betreffen, primo, de behandeling van individuele klachten, secundo, de controle op de toepassing van CAO's en sociale wetgeving, en tertio, het voeren van onderhandelingen met het oog op het afsluiten van CAO's op ondernemingsvlak.

i) Het bijstandsrecht van de syndicale afvaardiging

Alhoewel zowel op sectorieel (2) als op ondernemingsvlak (3) het principe geldt dat bij klachten bij voorkeur de hiërarchische weg moet worden gevolgd, verloopt de behandeling van individuele klachten in alle ondernemingen bijna exclusief langs de syndicale afvaardiging en wordt de individuele werknemer normaal bijgestaan door de syndicaal afgevaardigde, verantwoordelijk voor zijn afdeling, eventueel door de hoofdafgevaardigde.

Dit bijstandsrecht van de syndicale afvaardiging heeft zich doorheen de jaren in de verschillende ondernemingen informeel zeer sterk ontwikkeld en wordt duidelijk geïnterpreteerd als gewoonterechtelijk verworven recht, wat meestal het syndicaal monopolie inzake klachtenbehandeling impliceert.

Pogingen vanwege de directies in de ondernemingen A, E en G tot een individuele en rechtstreekse behandeling van klachten en de oprichting hiertoe van een speciale "klachtendetectiedienst" of personeelsafdeling mislukten, werden stopgezet of kregen een andere inhoud, zoals we reeds beschreven in de vorige afdeling.

(1) PK petroleumnijverheid, CAO 9.3.1949, art. 7, 8 en 9.

(2) Zie PK petroleumnijverheid, CAO 9.3.1949, art. 7.

(3) Zie de arbeidsreglementen in de verschillende ondernemingen.

Rechtstreekse onderhandelingen over het statuut van de syndicale delegatie, met het oog op de herinvoering van een hiërarchische behandeling van klachten, o.a. gevoerd in onderneming G, kenden geen enkel resultaat.

Exemplatief ten aanzien van de wijze waarop dit bijstandrecht zich informeel heeft ontwikkeld, is eveneens het hierna volgende kort uittreksel uit een onderhoud tussen directie en vakbonden in onderneming A (1) over de werking van de syndicale afvaardiging.

Directie (D) : "we kunnen als directie niet aanvaarden dat de supervisor zich niet tot elke chauffeur zou kunnen wenden, en eerst de syndicale afvaardiging moet raadplegen. De syndicale afvaardiging kan en mag zich niet in de plaats stellen van de supervisor.

Syndicale afvaardiging (SA) : "ik wil mij niet mengen in de taak van de supervisors, maar ons arbeidsreglement staat toe dat de arbeiders zich in groep of individueel laten bijstaan door de syndicale afvaardiging. De chauffeurs wensen in elk gesprek bijgestaan te worden door de syndicale afvaardiging. Is er wel vertrouwen in de syndicale afvaardiging vanwege de directie."

D.: "we zijn bereid vertrouwen te stellen in de syndicale afvaardiging, maar hebt gij vertrouwen in uw supervisor?"

S.A. : "Kan de directie akkoord gaan, wanneer het over dagkaarten (2) gaat, dat de supervisor eerst met de syndicale afgevaardigde spreekt ?

D.: "Dat kunnen we niet aanvaarden."

S.A.: "Laat ons een maand proberen."

D.: "We wensen hierover geen conflict te hebben, maar als directie kunnen we het recht van de supervisor niet beknotten, we wensen een soepele oplossing."

S.A.: "Wanneer ge soepel wilt zijn, laat de supervisor zich dan in praktijk onthouden van gesprekken te voeren met de chauffeurs, zonder dat we het principe betwisten."

D.: "Akkoord, hij zal zich zoveel mogelijk onthouden dat te doen".

In dezelfde onderneming trouwens kende men een eendagsstaking onder de autovoerders (3) rond het recht van bijstand van de hoofdafgevaardigde. Toen de directie een afgevaardigde van de autovoerders tot een onderhoud uitnodigde beriep deze zich op een gewoontetoel-

(1) Onderneming A, 18.12.1971 (nota's uit vakbondsarchieven)

(2) Soort dagelijkse werkopdracht.

(3) Onderneming A, 26.10.1970.

toestand om zich te laten bijstaan door de hoofdafgevaardigde van de raffinagezone. De directie weigerde, zodat het onderhoud niet plaatsvond. Als protest besloten de autovoerders eenparig het werk niet aan te vatten, omdat ze oordeelden dat de directie intimidatiepogingen aanwendde en de prerogatieven van de syndicale afvaardiging trachtte af te remmen. Onderhandelingen leidden uiteindelijk tot volgend akkoord :

1. In geval een vergadering wordt belegd op initiatief van de Directie zal de Directie oordelen of de hoofdafgevaardigden van de raffinaderij zone rechtstreeks hoeven aanwezig te zijn. Gelijklopend met een akkoord bestaande voor de Ondernemingsraad, waarbij het onderwerp van de besprekingen zoveel mogelijk zal medegedeeld worden, zal voor wat de werking van de Syndicale Delegatie betreft, deze laatste gerechtigd zijn, de aanwezigheid te vragen van de hoofdafgevaardigden of bij hun ontstentenis de plaatsvervangers met aangegeven redenen. In dit geval zullen zij eveneens toestemming bekomen.
2. Indien een vergadering wordt belegd op initiatief van de Syndicale Delegatie mogen op haar verzoek de hoofdafgevaardigden toegelaten worden. Dit zal beperkt worden tot belangrijke gevallen.
3. De niet gewerkte uren op 26 oktober 1970 zullen ten uitzonderlijken titel betaald worden.
4. Er wordt overeengekomen dat in de toekomst niet gewerkte uren voor een actie van werkonderbreking, buiten het kader van de Collectieve Overeenkomst, niet meer zullen betaald worden en dat dit thans van kracht is voor gans de raffinaderij zone.

ii) Controle op de toepassing van CAO's

Een tweede belangrijk activiteitsterrein van de syndicale afvaardiging vormt de controle op de toepassing van CAO's en sociale wetgeving in de onderneming. Alhoewel, zoals later zal blijken, het onderscheid tussen de controle op de toepassing van sectoriële CAO's in de onderneming, en de werkelijke onderhandelingen op ondernemingsvlak vaak vrij marginaal is, onderscheiden we om duidelijkheidsreden beide activiteiten.

Onder controle op de toepassing wordt dan verstaan controle op de tenuitvoerlegging en het in praktijk brengen van de CAO op ondernemingssituaties, inbegrepen de interpretatie van bepalingen

vervat in de verschillende CAO's.

Inhoudelijk is dit aspect van de opdracht van de syndicale afvaardiging steeds bijzonder belangrijk geweest in de petroleum-sector en vnl. te verklaren vanuit de onmogelijkheid in een sectoriële CAO, op niet voor interpretatie vatbare basis, regelingen uit te werken voor een industrie met een dusdanige technologische verscheidenheid.

Meer in concreto zijn er verschillende bepalingen in de CAO's die telkens weer in de verschillende ondernemingen aanleiding zijn tot optreden van de syndicale afvaardiging inzake hun toepassing op ondernemingsvlak.

In de eerste plaats moeten we hierbij de telkens terugkerende discussie inzake de regeling voor bevuilende werken vermelden, waarvoor in de sectoriële basis CAO een bijzondere premie is voorzien (2). Uiteraard was het onmogelijk in een sector met een dergelijk snelle technologische evolutie, exhaustief alle bevuilende werken, die o.a. omvatten, bij wijze van voorbeeld, vergoedingen voor het reinigen van ovens, reinigen van kolommen, ketels, pompen, enz., in de sectoriële CAO op te nemen.

Daarom is naast een beperkte opsomming in art. 25 uitdrukkelijk bepaald in art. 26 dat "de uitvoering van de hiernavermelde bevuilende werken het voorwerp zal uitmaken van een onderzoek op het vlak van de onderneming in samenwerking met de syndicale afvaardiging en gebeurlijk zal aanleiding geven tot betaling van een dagelijkse vergoeding..." en art. 27 dat stelt dat "de bijzondere gevallen welke niet zijn voorzien in de artikelen 25 en 26 op het plan van de onderneming zullen worden onderzocht."

Het gevolg is dus wel dat op ondernemingsvlak zich een bijna constante vorm van interpretatief onderhandelen ontwikkelde tot toepassing of tot uitbreiding op ondernemingsvlak van de vergoedingen voor vervuילend werk.

In het bijzonder willen we even de aandacht vestigen op de kenmerken van dit interpretatief onderhandelen, die vrij veel affiniteiten vertonen met het Britse systeem van shop steward

(1) Onderneming A, akkoord afgesloten op 27.10.1965.

(2) NPK petroleumnijverheid, basis CAO over loons- en arbeidsvoorwaarden, art. 25 en 26.

activiteiten (1).

Met name ook in de petroleumsector in België was een dergelijk systeem van interpretatief onderhandelen over de toepassing van de CAO deels aanleiding tot een vorm van onderhandelen per werkgroep, leidend tot informele, ongeschreven akkoorden, vaak mondeling overeengekomen tussen delegee en supervisor.

Het hoeft bovendien niet vermeld dat dergelijk interpretatief onderhandelen vrij vaak een ideale voedingsbodem was voor beperkte acties, onder de vorm van optochten, korte zitstakingen (2) of werkweigering, en vrij vaak tot resultaten leidde tengevolge van een vrij grote toegevendheid van management, dat vnl. verkoos nutteloze en trouwens bijzondere dure (3) conflicten in verband met dergelijke marginale toepassingen te vermijden. De meeste ondernemingen hebben dit fenomeen, dat zich ontwikkelde sinds 1965 tot begin van de jaren '70, sindsdien sterk afgeremd, o.a. door het opmaken, per onderneming van een inventaris inzake toe te passen regeling voor vuil werk. Hierbij moet worden vermeld dat dit o.a. tengevolge van een vrij beperkte management omkadering in de ondernemingen B en G pas vrij laat werd verwezenlijkt en vnl. mede onder invloed van de overnemende multinationale ondernemingen tot stand kwam.

Parallel trouwens met deze inhoudelijke ordening werd gestreefd naar een procedurale structurering en formalisering van contacten tussen werknemers en werkgever. Dit betekent dat nu in de meeste ondernemingen maandelijkse of regelmatige vergaderingen syndicale delegatie-directie plaatsvinden, waarin gestructureerd alle punten worden behandeld die oprezen tijdens die periode, en waarbij de resultaten van bespreking worden opgenomen in geschreven, gemeenschappelijk ondertekende nota's.

-
- (1) Zie o.a. Batstone, E. et al., Shop stewards in action, Blackwell Oxford, 1977; Clegg, H., The system of industrial relations in Great-Britain, Blackwell, Oxford, 1976, p.1-39; McCarthy, W., The role of shop stewards, Donovan Commission, Research Paper n°1, HMSO, 1968; McCarthy, W., & Parker, S., Shop stewards and workshop relations, Donovan Commission, Research paper n°10, HMSO, 1968; Brown, W., Custom and practice in BJIR, maart 1972, n°1, vol. X, p.27 e.v.; Marsh, A., Evans, E., Garcia, P., Workplace industrial relations in engineering, Engineering Employers federations, London, 1971; Brown, W., Piecework bargaining, London, Heinemann, 1973; Brown, W., et al., Factors shaping the shop steward organisation in Britain, BJIR, juli 1976, vol. XVI, n°2, p.37 e.v.

Een situatie, vrij gelijkaardig aan deze in verband met de regeling voor bevuilende werken, doet zich voor in verband met de zogenaamde badbons; dit zijn toelatingsen gegeven door de supervisor om na de uitvoering van vervuilende werken een douche te nemen tijdens de arbeidsuren. Ook wat deze problematiek betreft, leidde deze vorm van interpretatief onderhandelen, o.a. vnl. in onderneming G, tot de ontwikkeling van de ongeschreven praktijk dat in de volledige onderhoudsafdeling uiteindelijk het werk reeds wordt stilgelegd 15 à 30 minuten vóór het verstrijken van de dagelijkse arbeidsduur.

Controle op het volume werk uitbesteed aan derden is een ander steeds weerkerend thema op syndicale vergaderingen op ondernemingsvlak.

Vanaf de jaren '70 is het zelfs zo dat de controleactiviteiten van de syndicale delegatie in alle ondernemingen zich vnl. op dit punt toespitst.

Minder belangrijke punten tenslotte zijn, controle op de toepassing van de sectoriële CAO inzake vervangingsloon (1), overwerk (2) en veiligheid.

Vermelden we tenslotte nog dat de laatste jaren, vnl. tot 1976, ongetwijfeld een radicalisering is opgetreden in de wijze waarop de syndicale afvaardiging haar controlefunctie uitoefent, in de meeste ondernemingen maar vnl. in onderneming E. Enkele conflicten, vnl. in deze laatste ondernemingen, getuigen daarvan. Opvallend is dat inhoudelijk de problemen als oorzaak van de conflicten, slechts vrij marginaal staan in het geheel van arbeidsverhoudingen, maar desondanks aanleiding gaven tot vrij heftige, korte conflicten die een verdere weerslag hadden op het gehele klimaat van arbeidsverhoudingen in de onderneming.

Enerzijds betrof het de eenzijdige uitvoering, door de directie,

./..

- (2) Beperkt in onderneming A, meer uitgebreid in onderneming G.
- (3) De kosten verbonden aan tijdelijke werkonderbrekingen, in termen van financieel verlies en veiligheidsrisico's zijn aanzienlijk.
- (1) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO, art. 15.
- (2) PK petroleumnijverheid en -handel, CAO, art. 38 en 42.

van een nieuw puntsysteem, waartegen onder leiding van de syndicale afvaardiging een stiptheidsactie van enkele dagen werd gevoerd, omwille van de eenzijdige invoering door de directie. Anderzijds betrof het in dezelfde onderneming het oprichten van een draadversperring tussen raffinaderij en laadplaats. Deze maatregel van de directie, naar de syndicale afvaardiging ons meedeelde, was eenzijdig gevoerd, bracht de veiligheid in gevaar en zou vnl. bedoeld zijn om bij de veelvuldige stakingen in de raffinaderij het hierbij betrekken van de laadplaats, onmogelijk te maken. Het conflict duurde 14 dagen tot uiteindelijk de directie gedeeltelijk op haar maatregel terugkwam.

iii) Onderhandelingen op ondernemingsvlak.

Een derde belangrijk activiteitsterrein van de syndicale afvaardiging tenslotte bestaat in het voeren van onderhandelingen op ondernemingsvlak.

Deze onderhandelingsfunctie wordt uitgeoefend ondanks het feit dat het zwaartepunt van arbeidsverhoudingen in de petroleumindustrie vnl. op sectorieel vlak kan worden gesitueerd.

Loon- en arbeidsvoorwaarden worden allesomvattend geregeld in akkoorden van sociale programmatie op sectorieel vlak, meestal geldend voor 2 jaar. Hieraan werd trouwens, sinds 1957 eveneens (1) een clause van sociale vrede verbonden waaraan later meer aandacht zal worden besteed. Opgemerkt weze nu reeds dat het vnl. gaat om een relatieve vredesplicht, die geldt ten aanzien van de punten geregeld in de CAO en dus tekstueel althans ruimte openlaat voor bepaalde amendering ten aanzien van punten noch geregeld bij CAO, noch voorwerp van de voorafgaande onderhandelingen (2).

In realiteit heeft zich vooral sinds 1965 een sterke ontwikkeling voorgedaan van deze vorm van ondernemingsonderhandelingen, parallel met de sterke groei van vakbondsmacht op ondernemingsvlak. Desalniettemin blijft substantieel het zwaartepunt van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak gesitueerd, in belangrijke mate tengevolge van de grote patronale solidariteit, noodzakelijk

(1) Clause inzake sociale vrede, voor het eerste opgenomen in de CAO 1957-1958.

(2) Zie eveneens Vanachter, O., o.c., p.369.

vanuit een gemeenschappelijke wens de orde en de controle op een dergelijk gespecialiseerde en gespannen arbeidsmarkt te bewaren. Dit betekent dus ook dat inhoudelijk de onderhandelingen op ondernemingsvlak vrij marginale punten betreffen die substantieel slechts in zeer geringe mate de kostenstructuur - vnl. in dergelijke kapitaalsintensieve sector - beïnvloeden, maar vnl. door hun ongeordend, spontaan en militant karakter de bedrijfsvoering bemoeilijken. Meest weerkerende punten van bijkomende onderhandelingen op ondernemingsvlak zijn classificatieproblemen, promotie, niveau van tewerkstelling, verhoging van shift- en zondagspremies, verlofregeling, toeslag voor gevaarlijk werk, voedsel- en drankvoorziening bij overwerk, uitbreiding getrouwheidspremies, uitbreiding wagenpark in de distributie, premies voor gevaarlijk werk, shutdowns, enz.

In grote mate parallel aan wat we "interpretatief onderhandelen" noemden, werd ook deze vorm van lokaal ondernemingsonderhandelen vaak gekenmerkt door zijn informeel karakter, waarbij dus akkoorden dikwijls mondeling werden afgesloten, vaak fragmentaire problemen betroffen en in meerdere gevallen aanleiding gaven tot geïsoleerde spontane conflicten, onder de vorm van zitstakingen of optochten op beperkte schaal, op het niveau van een afdeling. Alhoewel deze fenomenen legio waren in bijna de ganse raffinaderijsector is het opvallend dat deze toestand vnl. explosief was en zeer langdurig heeft voortgeduurd in de ondernemingen G, E en F, ondernemingen met ofwel een zeer beperkt omkaderde personeelsdienst, in de onderneming zelf (G) of in de groep (E), ofwel ondernemingen met volledig buitenlands management, ook in de personeelssector (F).

In tegenstelling daarmee werden o.a. in de ondernemingen A en D, in het laatste geval na de overname door een buitenlandse groep, succesvolle pogingen ondernomen tot ordening van het "local bargaining", langs de reeds vermelde regelmatige vergaderingen tussen syndicale afgevaardigden - directie, langs het vastleggen, schriftelijk, van de bereikte overeenkomsten, langs een uitbreiding van gespecialiseerd personeel in de personeelsdienst en lang een categorieker optreden tegenover spontane of geïsoleerde acties. (1)

(1) o.a. het stopzetten van de vroegere praktijk om de verloren arbeidstijd tijdens korte industriële acties, toch uit te betalen.

Met het oog op het aanbrengen van verklaringselementen voor de beschreven activiteiten van de syndicale afvaardiging, lijkt het ons noodzakelijk kort de aandacht te vestigen op een aantal technologische en economische factoren, eigen aan de petroleum-industrie, binnen dewelke deels de basis ligt voor de sterkte van de onderhandelingspositie van de syndicale afvaardiging bij het uitoefenen van haar controle- en onderhandelingsfuncties. Tengevolge van en inherent aan het technologisch en economisch kader eigen aan de petroleumindustrie, is voor een goede bedrijfsvoering onder andere vereist dat het management beschikt over een vrij flexibele arbeidsreserve. Deels is immers de petroleum een seizoengebonden nijverheid, met pieken in de winter vnl. in de distributie en in de zomer vnl. in het onderhoud naar aanleiding van de jaarlijkse kuisbeurt, de shutdown genoemd. De beperkingen echter, enerzijds aan het management opgelegd in verband met het uitgeven van werk aan derden (1), anderzijds de beperkte aanwezigheid op de arbeidsmarkt van occasioneel te gebruiken gespecialiseerde petroleumarbeidskrachten, maken dus overuren van het vaste personeel in bepaalde gevallen noodzakelijk. Dit gegeven is ons inziens een van de elementen die de basis vormen van de vrij sterke onderhandelingspositie van de syndicale afvaardiging specifiek, m.n. de mogelijkheid van de syndicale afvaardiging om eventueel het, volgens de CAO of wetgeving vereiste verletten van overuren uit te stellen of lichtelijk te modifiëren en het aan te wenden als quid pro quo. Andere elementen, waarop reeds vroeger de aandacht werd getrokken hangen samen met het kapitaalsintensief karakter van de petroleumindustrie, met veiligheidsaspecten en met de scherpe concurrentiële verhoudingen tussen ondernemingen in de distributiemarkt.

Bedienden

In verhouding tot de arbeiders zijn de syndicale afvaardigingen van de bedienden in de meeste ondernemingen vrij inactief. Ook hier echter moet een onderscheid worden gemaakt tussen distributieondernemingen en raffinaderijen. In deze laatste onderne-

(1) Zie later meer uitgebreid in Deel II, hfdst. I.

mingen of productie-eenheden bestaat de bediendengroep voor een aanzienlijk deel uit technische bedienden, ofwel rechtstreeks gerecruteerd uit de arbeidersgroep, ofwel door hun werksituatie in rechtstreeks contact met de arbeidersgroep, waardoor, wat dit deel van de bedienden betreft, de syndicale activiteit algemeen en deze van de syndicale afvaardiging in het bijzonder, iets meer is ontwikkeld.

Algemeen nochtans kan worden gesteld dat de activiteiten van de syndicale afvaardiging zich vnl. beperken tot de behandeling van individuele klachtendossiers, naar aanleiding waarvan eventueel sporadisch wordt gepoogd de individueel bekomen regeling als algemeen principe te laten toepassen, m.a.w. verbonden aan de klachtenbehandeling eventueel zeer sporadisch pogingen tot ondernemingsonderhandelen.

De bijstandsfunctie van de syndicale afvaardiging inzake individuele klachten betreft vnl. problemen inzake loon, classificatie, meritratie, ontslag en promotie.

Opgemerkt moet worden dat ook deze activiteit niet mag worden overschat : in de meeste distributieondernemingen werd ons meegedeeld dat het aantal interventies per jaar varieerde tussen 5 à 10, terwijl deze in de raffinaderijsector ongeveer het dubbele bedragen.

Verklaringen voor het eerder sporadisch beroep dat werd gedaan op de syndicale afvaardiging zijn in alle ondernemingen, de lage graad van aansluiting en, zelfs in het geval van gesyndikeerden, de vrees voor negatieve beïnvloeding van carrièrevooruitzichten, enz.

Logischerwijze volgt daaruit dat de onderhandelingsactiviteiten op ondernemingsvlak nog beperkter zijn, deels ten gevolge van de zopas algemeen geciteerde redenen, deels tengevolge van een ondernemingspolitiek die vrij vaak toegevingen gedaan aan arbeiders op ondernemingvlak, dadelijk veralgemenen tot de gebarémiseerde bedienden, om aldus een eventueel vakbondsoptreden te anticiperen.

Uit deze vrij omstandige beschrijving van de bevoegdheden en werking van de syndicale afvaardiging is ongetwijfeld duidelijk geworden dat, vnl. bij arbeiders, de syndicale afvaardiging over zeer ruime faciliteiten beschikken op zeer militante wijze gebruik gemaakt van haar bevoegdheden. Reeds tevoren wezen we op

het parallellisme tussen de werking van de syndicale afvaardiging in de petroleumindustrie en de shop steward beweging in Groot-Britannië. In een Donovan research paper werd deze beweging als volgt omschreven : "they negotiated with local management over a wide range of issues and settled disputes concerning piece work prices, bonuses, plus payments, job descriptions, workloads, overtime, etc.

This extension from the minimal de jure rights of shop stewards was achieved by the development of a network of informal de facto privileges, enabling them to consult members, move freely about the firm and so on, and by the proliferation of unwritten agreements and understandings that arise as result of the day to day settlement of substantive grievances and claims in the shop" (1).

Hierbij moet wel worden gespecificeerd dat, wat betreft de activiteiten van de syndicale afvaardiging in de petroleumsector, het opvallend is hoe hun activiteiten zich vnl. bewegen in de sfeer van de zogenaamde "managerial relations", eerder dan de "market relations". Deze term vereist enige nadere omschrijving. Het onderscheid komt van Flanders (2) die binnen arbeidsverhoudingen differentieert tussen twee inhoudelijke aspecten, enerzijds de zogenaamde market relations die vnl. betreffen "the terms and conditions in which labour is hired, therefore economic in character" en de zogenaamde managerial relations, of aspecten van de verhouding werknemer-werkgever, "which have to do with the exercise of authority, or in other terms the determination of norms governing the utilization of the labour, capital, and other resources brought together and coordinated by management." -

Dat inderdaad de syndicale afvaardiging in de petroleumsector vnl. in de sfeer van managerial relations beweegt, werd reeds duidelijk uit de wijze waarop faciliteiten en bevoegdheden werden geïnterpreteerd, de conflicten erover werden opgelost en uit de wijze waarop elementen in de arbeidsverhouding, inhoudelijk en zeker pecuniair vrij marginaal, zich ontwikkelden als autoriteits

-
- (1) McCarthy, W., The role of shop stewards in British Industrial Relations, HMSO, London, 1966, p.26.
 (2) Flanders, A., What's wrong with the system of industrial relations, in Management and unions, Faber, 1975, p.88.

conflict.

Deze, minder met de Britse toestand parallelle ontwikkeling, moet vnl. worden verklaard vanuit het feit dat vnl. inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, het zwaartepunt steeds gesitueerd is gebleven op sectorieel vlak, mede tengevolge van een hoge graad van patronale solidariteit op dit terrein, waardoor de "craft tradition" sterk aanwezig in de petroleumindustrie, zich vnl. moest uiten op het autoriteitsvlak.

§4. Het beschermingsstatuut van de leden van de syndicale afvaardiging.

In deze paragraaf zullen we tenslotte nog aandacht besteden aan het statuut en de bescherming van de individuele leden van de syndicale afvaardiging. Hierbij is het vnl. onze bedoeling te onderzoeken in welke mate individuele leden van de syndicale afvaardiging, als werknemersvertegenwoordigers, worden beschermd in de uitoefening van hun mandaat, zowel in rechte als in feite, en in welke mate ze eventueel voorwerp zijn van sanctionerende of anticiperende werkgeversacties met het oog op de neutralisatie van de voorhoede van de vakbeweging in de onderneming. (1)

Wat de juridische aspecten van de beschermingsregeling betreft, moeten we in de eerste plaats verwijzen naar de regelingen op interprofessioneel vlak. Was in de nationale overeenkomst van 1947 nog geen beschermingsregeling voorzien, dan vinden we een expliciete regeling wel terug in CAO nr.5, meer bepaald de artikelen 17, 18, 19, 20. (2)

Het lijkt ons echter overbodig hier de algemene regeling nogmaals te hernemen, daar deze elders uitgebreid van commentaar is voorzien. (3)

(1) Deze vraagstelling staat eveneens in aansluiting met de vorige afdeling over de collectieve opstelling van de globaliteit van werknemers.

(2) CAO nr.5 van 24.5.1971.

(3) Enerzijds het algemeen beschermingsstatuut op basis van de wet van 24.5.1921 (B.S. 28.5.1921). Zie o.a. Blanpain, R., De syndicale vrijheid in België, Leuven, 1963, Blanpain, R., De syndicale vrijheid, verzamelwerk Arbeidsrecht, III, 1-15p.; De Broeck, G., De vrijheid van vereniging in het Belgische recht, Zwolle, 1960.

Anderzijds het specifiek beschermingsstatuut, o.a. CAO n°5 van

Ondanks het feit dat de sectoriële CAO over het statuut van de syndicale afvaardiging is afgesloten in uitvoering van de nationale overeenkomst van 1947, vinden we daarin eveneens een beperkte beschermingsregeling. Deze bevat enerzijds het verbod tot negatieve discriminatie, en werkt anderzijds een procedure uit die moet worden gevolgd bij ontslag van een syndicaal afgevaardigde, zonder echter te voorzien in financiële sanctioneringsmaatregelen.

De regeling luidt als volgt (1):

"De vakbondsafgevaardigden genieten dezelfde bevorderingen als de andere arbeiders van de categorie waartoe zij behoren. In geval een vakbondsafgevaardigde op staande voet wordt doorgezonden (art. 20 van de wet van 10 maart 1900 op het Arbeidskontrakt) zal de vakbondsafvaardiging hiervan bij hoogdringendheid op de hoogte worden gebracht.

Onverminderd het recht van de werkgever om, ingevolge gebrek aan werk, tot afdankingen over te gaan, mag geen enkel effectief of plaatsvervangen afgevaardigde tijdens het uitoefenen van zijn mandaat worden doorgezonden dat vooraf volgende procedure werd toegepast.

1. De vakbondsafvaardiging zal op de hoogte gebracht worden van de beweegredenen die voor de afdanking wordt ingeroepen;
2. Zo, na onderzoek met de werkgever, de vakbondsafvaardiging het nodig acht, kan ze beroep doen op een bestend afgevaardigde van de betrokken vakvereniging met het oog op een nieuw onderzoek met de werkgever;
3. De betrokken vakbond kan de beslissing ter beoordeling voorleggen aan de bevoegde instantie van het nationaal paritair comité;
4. Zo het onmogelijk blijkt tot een besluit te komen, zal het geval beslecht worden door de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité der petroleumnijverheid."

Herinneren we in dit verband nochtans aan de hiërarchie van de bronnen in het Belgisch arbeidsrecht. Op grond van art. 51 van de wet van 5.12.1968 heeft de beschermingsregeling vervat in CAO n°5, een CAO die niet algemeen verbindend verklaard maar wel werd afgesloten in de NAR, voorrang op de sectoriële CAO. Dit betekent dus dat actueel de beschermingsregeling vervat in CAO n°5, deze van de sectoriële CAO vervangt.

Wat de bedienden betreft, is de CAO regeling op sectorieel vlak bijna identiek aan deze van CAO n°5 :

.....
 1. 24.5.1971, art. 17- art.21; Nationale overeenkomst van 16-17 juni 1947, art. 4c. Zie o.a. Monballyu, J., o.c., p.245-247; Bourlard, M., La protection du délégué syndical contre le licenciement, T.S.R., 1966, p.241-253; De Broeck, G., Het afdankingsverbod voor bepaalde categorieën beschermde werknemers, Bulletin n°5, 1974, Instituut voor Arbeidsrecht; Vanachter, O., Syndicale afvaardiging, Verzamelwerk Arbeidsrecht, III, 8, p.65; Vanachter, O., Overlegorganen, o.c., CED Samson, p.

- (1) PK petroleumnijverheid en - handel, CAO van 9.3.1949, art.13 en

Art.17.. Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen.

Art.18. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat. De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde te ontslaan om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, verwittigt vooraf de syndicale afvaardiging, evenals de werknemersorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van vijftien werkdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van vijftien werkdagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsnureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau binnen de dertig dagen van de aanvraag om tussenbeide te komen, tot geen eenparige beslissing is kunnen komen, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art.19. In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de werknemersorganisatie daarvan bij aangetekend schrijven onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Art.20. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen.

- 1° wanneer hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in artikel 18 bepaalde procedure na te leven;
- 2° wanneer, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van het ontslag, rekening houdend met de bepalingen van artikel 18, eerste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3° wanneer de werkgever een afgevaardigde wegens dringende reden heeft ontslagen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- 4° wanneer de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens ernstige tekortkoming van de werkgever, welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract en de gelder collectieve arbeidsovereenkomst (1).

(1) Momenteel art. 39 van de wet van 3.7.1978.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, §7, van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1bis, §7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Eerder dan deze regelingen vnl. op het juridisch vlak verder te commentariëren (1), lijkt het ons belangrijk, in aansluiting met onze opmerkingen over syndicalisatie in de vorige afdeling, de aandacht verder toe te spitsen op de concrete inhoud van de ondernemingspolitiek ten aanzien van syndicale afgevaardigden. Kern van de vraagstelling is in welke mate er in het personeelsbeleid van de onderzochte multinationale ondernemingen elementen vallen te onderscheiden die wijzen op een anticiperend of sanctionerend optreden tegenover individuele leden van de syndicale afvaardiging, als deelaspecten van de ruimere ondernemingspolitiek t.a.v. syndicalisatie in het algemeen.

Algemeen gesteld kan een optreden van de werkgever, vnl. gericht op een anticiperen van de ontwikkeling van de vakorganisatie en de syndicale afvaardiging in het bijzonder, in zijn onderneming, verschillende vormen aannemen en zich zowel richten op het tot stand brengen van een materiële als ideologische integratie van de syndicale afvaardiging in de onderneming. Enerzijds denken we aan systematische pogingen tot promotie van syndicale afgevaardigden, of het toekennen van zeer ruime privileges. Anderzijds denken we aan pogingen gericht op het tot stand brengen van een vorm van "elitaire consensus", langs interne vorming of status erkenning, en gericht op een deïdeologisering van machtsverhoudingen, die worden getransformeerd in functioneel technische problemen, met het oog op de legitimatie ervan.

Wat de concrete praktijk betreft werd in geen van de onderzochte ondernemingen door de leden van de syndicale afvaardiging de ondernemingspolitiek expliciet als dusdanig omschreven.

-
- (1) De minder juridische benadering hier gevolgd biedt ons trouwens kort de gelegenheid het beperkte karakter van de juridische bescherming, die zich vnl. situeert op het einde van de arbeidsovereenkomst - te overstijgen; zie o.a. Vanachter, O., Overlegorganen, CED Samson, IV, 7, waar impliciet wordt gewezen op het beperkt karakter van de juridische bescherming tijdens de arbeidsovereenkomst.

Wel konden we in de wijze waarop de leden van de syndicale afvaardiging de ondernemingspolitiek tegenover hen schetsten, vnl. in de ondernemingen A en C, elementen van een dergelijk personeelsbeleid distilleren, en dit in samenhang met de reeds eerder gemelde houding tegenover het syndicalisme in het algemeen.

Dit zal hierna iets concreter worden uitgewerkt. Vrij frequent voorkomend, vnl. in onderneming A, waren bevorderingen van leden van de syndicale afvaardiging arbeiders, ofwel tot bedienden, ofwel dadelijk tot niet-baremieke bedienden, waardoor o.a. rond de jaren '60 op een termijn van 3 jaar de voltallige ABVV afvaardiging verdween. Op een minder frequente schaal deden zich dergelijke gevallen eveneens voor in andere ondernemingen (E en D).

Desondanks moeten we ons ervoor behoeden, dergelijke bevorderingen te eenzijdig en vanuit louter personeelsbeleidoverwegingen te interpreteren; in praktijk immers blijken syndicale afgevaardigden zeer vaak te behoren tot de meest bekwame kern van vaklui en behoren bevorderingen, ook voor deze groep, tot de normale rechten, mede in het licht van een negatief discriminatieverbod.

Eventuele andere materiële bevoordelingen van de syndicale afvaardiging konden nergens worden vastgesteld. Hierbij moet zelfs worden opgemerkt dat door de syndicale afvaardiging zelf bewust de creatie van de functie van volledig vrijgestelde syndicale afgevaardigde werd geweigerd, dit in tegenstelling tot vele andere sectoren, waar de syndicale afvaardiging zichzelf installeert in een eigen lokaal, volledig vrijgesteld van normale arbeidsprestaties.

Integratieve pogingen eerder te situeren op het "ideologische" vlak werden in beperkte mate signaleerd in de ondernemingen A en C. Zo werden o.a. in beide ondernemingen vormingscursussen georganiseerd door de directie voor de leden van de syndicale afvaardiging en de ondernemingsraad, in verband met de economische situatie in het bedrijf, toekomstperspectieven inzake investeringen, rentabiliteit, energievoorziening, enz. (1)

Opvallend was dat in onderneming A, 2 syndicaal afgevaardigden, apart geïnterviewd, op bijna identieke wijze stelden: "in onderneming A probeert men de delegees werkelijk te doen meedenken."

(1) Zie ook informatie aan ondernemingsraad verder.

In onderneming C daarentegen suggereert vnl. de familiale onder-
toon van kontakten tussen de syndicale delegatie en de directie,
eventueel de aanwezigheid van een anticipatieve ondernemingspoli-
tiek.

Desalniettemin lijkt het ons moeilijk de hypothese van een anti-
cipatief optreden door multinationale ondernemingen tegenover de
syndicale afvaardigingen, als dusdanig en op algemene wijze te
handhaven. Elementen in de richting van een dergelijk beleid zijn
individueel aanwezig in onderneming A, en sluiten in die zin aan
bij de opmerkingen die we formuleerden in verband met de houding
van die onderneming t.a.v. syndicalisme algemeen en de beperkte
trend in die onderneming naar een vorm van dualistisch syndicalisme.
Het weze echter herhaald dat dergelijke vaststellingen steeds moeten
worden geïnterpreteerd binnen het concrete environmentele kader,
dat buiten de discretie van het management ligt en binnen hetwelk
zich het personeelsbeleid en arbeidsverhoudingen realiseren. Der-
gelijk kader zet in sterke mate parameters aan een eventueel crea-
tief personeelsbeleid terzake en beïnvloedt aanzienlijk de resulta-
ten ervan.

In concreto denken we in dit verband aan factoren zoals de persona-
liteit van de syndicale afgevaardigden zelf, en structurele ken-
merken van de vakorganisatie in de sector, zoals het sterk demo-
cratisch karakter van de ondernemingsvakbondskern (de syndicale
afgevaardigden worden verkozen), de structuur van de sectoriële
vakbond, de controle op de syndicaal afgevaardigden door de vrij-
gestelden, de vormingsactiviteiten door de sectoriële vakbond, enz.

Gevallen van sanctionerend optreden van werkgeverszijde tegenover
de syndicaal afgevaardigden werden eveneens slechts vrij sporadisch
gesignaleerd. In de meeste gevallen betrof het vermaningen, monde-
ling en enkele malen schriftelijk, naar aanleiding van acties door
syndicale afgevaardigden van de arbeiders, zoals we deze beschreven
in de vorige paragraaf. Hierbij moet trouwens worden vermeld dat
vermaningen telkens aanleiding waren tot onmiddellijke tussenkomst
van de secretaris en in de meeste gevallen werden ingetrokken.

Twee gevallen nochtans waarbij syndicaal afgevaardigden arbeiders
werden ontslagen omwille van dringende redenen verdienen onze bij-

zondere aandacht en zullen, omwille van de bijzondere impact die beide ontslagen hadden op arbeidsverhoudingen in de sector, enigszins omstandig worden omschreven.

In deze analyse zullen we ons beperken tot een feitenbeschrijving, en een schets van de betekenis van beide gevallen voor arbeidsverhoudingen, eerder dan ons toe te spitsen op juridische problemen. (1)

Het eerste geval ontslag om dringende reden van een arbeidersafgevaardigde in de sector deed zich voor in onderneming G. De oorzaak was ongetwijfeld de wens van de directie een einde te maken aan het reeds jarenlang bijzonder militant karakter waarop de syndicale afvaardiging, vnl. onder invloed van de betrokken afgevaardigde, haar functies uitoefende en waaraan reeds tevoren aandacht werd besteed.

Concrete aanleiding was de bediendenstaking begin 1972, gedurende dewelke de arbeiders sectorieel, zonder deel te nemen aan de staking, acties voeren van passieve solidariteit, o.a. door het weigeren bediendenstaken uit te voeren, overuren en bevoorradiging van derden transporteurs weigerden evenals weigerden orders aan te nemen van bedienden die door de directie werden beschouwd tot het kader werden te behoren, maar die als dusdanig door de vakorganisaties niet werden erkend.

Vnl. dit laatste punt vormde het knelpunt in de onderneming in concreto. Naar aanleiding van de vorige sociale verkiezingen (1971) had de directie, vnl. onder invloed van de Amerikaanse moedermaatschappij, een zeer omstandige lijst ingediend van kaderpersoneel, en ze baseerde zich op dit ruime kaderbegrip om werkwilligen binnen te brengen.

Overeenkomstig de ordemotie weigerden de arbeiders orders van deze groep aan te nemen, zodat de toestand in de onderneming zeer vlug proliferdeert. Als reactie roept de onderneming uiteindelijk zelfs een lock-out uit.

"Op 28 februari heeft de syndicale delegatie bevestigd dat al de arbeiders, door haar vertegenwoordigd, de bevelen en onderrichten van sommige "gelastigden" van het ondernemingshoofd niet verder gehoorzamen. Bijgevolg zijn wij verplicht alle arbeidscontracten, vanaf heden 29 februari 1972 te 19 uur te schorsen. U hoeft dus vanaf voormeld uur zich niet meer op het werk aan te bieden. Deze

(1) Deze zijn trouwens eerder van technisch juridische aard en hebbe als dusdanig geen betrekking op de problematiek van deze verhandeling over multinationale ondernemingen.

schorsing zal duren tot uw syndicale delegatie, in uw naam, ons formeel ter kennis zal gebracht hebben dat de arbeiders die zij tegenwoordigen bereid zijn het werk te hervatten onder normale omstandigheden en overeenkomstig de wetten van het arbeidsreglement en de arbeidscontracten". (1)

De situatie rond de onderneming wordt vrij gespannen, na de versterking door arbeiders van de bediendenpiketten, waardoor binnen de onderneming, die nog beperkt werkt, die werkwilligen zijn ingesloten. Drie dagen na de lock-out staan de onderhandelingen over de bedienden CAO op het punt te lukken, op welk ogenblik de onderneming de hoofddelegee van de arbeiders ontslaat omwille van dringende redenen, m.n. "wegens gebrek aan eerbied voor de sociale wetgeving, de werkhuisreglementen, de collectieve overeenkomsten en de sociale vrede, en omwille van het bevel dat werd gegeven aan de arbeiders hun gewone werkzaamheden stop te zetten, en het bevel dat hen werd gegeven zich naar de ingangspoort te begeven teneinde de toegang voor de raffinaderij aan de bedienden te versperren".

De beslissing kwam op een zeer inopportuun ogenblik en bracht duidelijk het pas afgesloten akkoord rond de bedienden CAO in gevaar. Ze werd genomen zonder raadpleging van de federatie en, naar een management medewerker ons verzekerde, op uitdrukkelijk aandringen van het Europese hoofdkwartier. Deze beslissing, aldus onze managementsgesprekspartner, was trouwens een van de duidelijkste voorbeelden in de onderneming, waarbij ondanks het negatief advies van het Belgisch management, een beslissing uit het buitenland werd doorgedrukt, louter en alleen op juridisch eventueel haalbare criteria, zonder echter rekening te houden met de gewoontes in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, waardoor trouwens niet alleen volledig het krediet bij de vakorganisatie maar ook bij de federatie werd verloren. Als onmiddellijke reactie werd in de ganse sector de algemene staking uitgeroepen, wat leidde tot de rechtstreekse tussenkomst van de Minister van Arbeid en een dag later tot het intrekken van en de lock-out en het ontslag van de hoofddelegee, die werd gereïntegreerd in de onderneming.

In dit geval biedt onderneming G ons een duidelijk voorbeeld waar een filiaal van een multinationale onderneming, een volledig gecentraliseerde beslissing, die duidelijk inopportuun was in de structuur en de toenmalige conjunctuur van arbeidsverhoudingen in België, onder druk van politieke overheden, werkgeversfederatie en vakbond,

(1) Zie o.a. Het Volk, 2.3.1972 en Volksgazet 2.3.1972.

heeft moeten intrekken. Het gevolg was o.a. dat het klimaat van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak nog vrij lang werd vertroebeld.

Het vrij recente ontslag anderzijds om dringende reden van een hoofdafgevaardigde in een grote raffinaderij vertoont vrij veel gelijkheid met de problemen die zich voordeden in onderneming G.

Zeër kort geschetst deden de feiten zich voor als volgt (1).

De onderhandelingen tot vernieuwing van de CAO, begonnen december 1975, hebben februari 1976 nog steeds tot geen resultaten geleid en een verzoeningsvergadering is aangevraagd. Teneinde druk uit te oefenen op de onderhandelingen op sectorieel vlak, wordt in de desbetreffende onderneming een schokstaking georganiseerd onder leiding van de betrokken hoofdafgevaardigde; deze wordt omwille van zijn rol bij de organisatie van deze staking afgedankt om dringende reden. Hem wordt verweten het initiatief genomen te hebben tot de organisatie van een wilde staking, waarbij de sectoriële vredes- en verzoeningsplicht werden geschonden. Hierbij werden trouwens de veiligheidsvoorzieningen verwaarloosd en werden werknemers bedreigd.

Stelden we dat deze afdanking vrij veel gelijkenissen vertoonde met de vorige afdanking van een syndicale afgevaardigde, in de mate dat beide afgedankte delegees waren uitgegroeid tot niet onbelangrijke figuren in het kader van arbeidsverhoudingen van hun respectievelijke ondernemingen, en zelfs daarbuiten, dan zijn er anderzijds nog vrij sterke verschilpunten. De beslissing tot afdanking werd in onderneming E genomen door het lokaal management zelf, na raadpleging van de moederonderneming en de werkgeversfederatie en had dus minder het karakter van een rechtstreekse ingreep, vanuit buitenlandse hoofdkwartieren, in een systeem van arbeidsverhoudingen waarvan de specificiteit niet voldoende was gekend. Het ogenblik van de afdanking was enigszins meer opportuun dan in de vorige onderneming, terwijl de aanzienlijke omvang van de onderneming in haar impact op de petroleummarkt en de federatie, een lagere kwetsbaarheid van de onderneming suggereren.

(1) Ook ten aanzien van de juiste toedracht van de feiten bestaat er verschil tussen vakbonds- en werkgeversinterpretatie. Teneinde een te omstandige beschrijving te vermijden, zullen we de feiten vrij oppervlakkig en kort behandelen. Zie voor uitgebreide behandeling, Algemene Centrale Antwerpen, Moreel, administratief en financieel verslag, 1975, 1976, 1977, p.227-248. De kranten van de periode 23.2.1976 tot 30.3.1976.

Als reactie breekt een algemene staking uit, in de betrokken onderneming gesteund door beide vakbonden, in de rest van de sector alleen gesteund door het ABVV en dus niet volledig opgevolgd. De staking, duurt 6 weken, een historisch unieke termijn voor een staking die het principe van de reïntegratie voor een syndicale afgevaardigde betreft.

Onderhandelingen tot oplossing van het geschil, eerst gevoerd op het vlak van de onderneming, nadien binnen het verzoeningsbureau van het NPC, leidden uiteindelijk tot de aanvaarding van een protocol van akkoord, onderhandeld onder auspiciën van de ministers van Arbeid en Economische Zaken, en bevat als belangrijkste clausules enerzijds dat de betrokken onderneming de hoofdafgevaardigde zal handhaven op haar loonlijsten in afwachting van een rechterlijke uitspraak, anderzijds, dat wanneer de zwaarwichtige reden niet zal worden weerhouden door de arbeidsrechtbank, de hoofdafgevaardigde zal worden gereïntegreerd in de onderneming.

Besluit

In deze afdeling werd de syndicale afvaardiging bestudeerd, een van de belangrijkste pijlers van de organisatie van het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen.

De bedoeling was vanuit de uitgangshypothesen te onderzoeken hoe de regelvorming inzake de syndicale afvaardiging is gegroeid en in de praktijk gerealiseerd in multinationale ondernemingen. Op basis van hun karakteristieke elementen kan immers de hypothese worden geformuleerd dat zich een specifiek normenstelsel en gedrag ten aanzien van de syndicale afvaardiging in multinationale ondernemingen zal ontwikkelen, waarin is gereflecteerd dat multinationale ondernemingen als buitenlandse ondernemingen niet vertrouwd zijn met de organisatie van het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen en als ondernemingen met aanzienlijke onderhandelingsmacht niet geneigd zijn om binnen de onderneming de ontwikkeling toe te laten van organisaties van werknemers die tegengestelde doelstellingen nastreven en gekenmerkt worden door banden met ondernemings-externe groepen.

van klachtenbehandeling door de supervisor af te dwingen, kenden geen succes.

Het controlerecht op de toepassing van de CAO's, zoals conventioneel toegekend aan de syndicale afvaardiging, ontwikkelt zich in de meeste ondernemingen tot een vorm van interpretatief onderhandelen en vormt in vele gevallen, ondanks herhaalde pogingen tot codificatie van de betwiste punten, de aanleiding tot kleine ondernemingsconflicten. Ook de in het licht van de vredesplicht beperkte onderhandelingsbevoegdheid van de vakorganisaties op ondernemingsvlak ontwikkelt zich in de concrete sfeer van machtsverhoudingen binnen de ondernemingen, tot een niet belangrijke bron van bijkomende regelvorming ten aanzien van marginale loons- en arbeidsvoorwaarden, en wat belangrijker is, ligt mede aan de basis van veelvuldige spontane en kortstondige conflicten.

Deze fenomenen doen zich voor in alle ondernemingen van de sector. Deze trend is het meest uitgesproken en ongenormeerd in deze multinationale ondernemingen, die deel uitmaken van de kleinere internationale groepen en een voldoende omkadering missen in het nationale en internationale personeelsdepartement, en in deze multinationale onderneming die in de organisatie van arbeidsverhoudingen in het Belgisch filiaal, een gebrek aan inzicht in de specificiteit van arbeidsverhoudingen in de sector manifesteert en blijk geeft van een te beperkt aanpassingsvermogen ten aanzien van de ontwikkeling van arbeidsverhoudingen, wanneer deze het strikt geldende wettelijk kader overstijgen.

In de grote multinationale ondernemingen worden althans pogingen ondernomen - gezien de structuur van arbeidsverhoudingen in de sector slechts beperkt succesvol - om de dynamiek in het optreden van syndicale afvaardiging af te remmen, langs pogingen tot codificatie en ordening van voorheen ongenormeerde verhoudingen.

Wat de bevoegdheidsuitoefening van de syndicale afvaardiging bedien- den betreft stellen we vast dat de autonome regelvorming op ondernemingsvlak zich volledig realiseert binnen de contouren zoals bepaald door het sectorieel normenstelsel.

In een laatste paragraaf hebben we nog aandacht geschonken aan het beschermingsstatuut van de leden van de syndicale afvaardiging in multinationale ondernemingen. Langs een onderzoek van de mate waarin in de concrete realiteit van machtsverhoudingen in de onderneming anticiperend of sanctionerend wordt opgetreden tegenover

leden van deze vertegenwoordigingsorganen, wilden we enig verder inzicht te verwerven in de houding van multinationale ondernemingen ten aanzien van de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak.

Uit de analyse is gebleken dat vnl. in de twee meest internationale ondernemingen in beperkte mate wordt gepoogd de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak te beïnvloeden langs een specifieke beïnvloeding van individuele leden van de vertegenwoordigingsorganen. Deze pogingen situeren zich deels op het materiële vlak, en zijn deels gericht op een ideologische integratie van de syndicale afvaardiging. Ze zijn echter niet van die aard dat de werking van de syndicale afvaardiging er sterk wordt door gewijzigd. Sanctionerend optreden ten aanzien van leden van de syndicale afvaardiging was vrij uniek in de sector, met uitzondering van twee gevallen waarin een syndicaal afgevaardigde werd afgedankt om dringende redenen. De reactie binnen het systeem van arbeidsverhoudingen op ondernemings- en sectorieel vlak maakt duidelijk dat dergelijk sanctionerend optreden in grote mate is beperkt.

Het beeld dat uit de voorgaande beschrijving volgt beantwoordt dus allerm minst aan de uitgangshypothesen die we formuleerden ten aanzien van multinationale ondernemingen en de formele organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen.

Paradoxaal blijkt zich dus in de multinationale petroleumsector een procedurale regelvorming te hebben ontwikkeld, die aan de syndicale afvaardigingen zeer grote bevoegdheden en faciliteiten toekent, en die in een globaal perspectief reflectie zijn van een sterke syndicale macht. In zeer beperkte mate werd in een aantal ondernemingen gepoogd deze vnl. structureel geïnduceerde ontwikkeling van de syndicale afvaardiging af te remmen en om te buigen. Deze pogingen leken binnen de structurele context van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector eerder marginaal. Hierdoor worden nogmaals de structurele parameters - te situeren binnen de sectoriële environmentele context - geschetst, die grenzen stellen aan het beleid van multinationale ondernemingen inzake arbeidsverhoudingen in gastlanden.

Afdeling 3. Ondernemingsraden in multinationale ondernemingen

Na de studie, in de vorige afdelingen, van de wijze waarop de collectieve opstelling van werknemers heeft vorm gekregen op ondernemingsvlak, en de wijze waarop de syndicale afvaardiging functioneert, zullen we de oprichting, samenstelling en werking van de ondernemingsraden in de multinationale ondernemingen van ons onderzoek bespreken. Vanuit verschillende perspectieven lijkt het ons immers belangrijk in het kader van een studie naar de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak aandacht te besteden aan de werking van ondernemingsraden in multinationale ondernemingen.

In de eerste plaats is de ondernemingsraad, als orgaan, zowel qua conceptie, samenstellingsmodaliteiten als bevoegdheden vrij uniek. Geldt deze vaststelling reeds in vergelijking met de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak in de ons omringende landen, dan geldt ze vooral ten aanzien van de Angelsaksische landen,

waar de idee van wettelijk verplicht in te stellen vertegenwoordigingsorganen, verkozen door gans het personeel, inclusief management,⁽¹⁾ en begiftigd met wel omschreven wettelijke bevoegdheden, vrijwel onbekend is. Daarop aansluitend stelt zich bijgevolg de vraag hoe vnl. filialen van Angelsaksische ondernemingen (de overgrote meerderheid van ons sample) ingebed in een verschillend geconcipieerd en cultuurhistorisch gegroeid systeem van arbeidsverhoudingen, zich op dit punt aanpassen aan deze particulariteit van het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen.

In de tweede plaats is de ondernemingsraad qua bevoegdheden een belangrijk orgaan op ondernemingsvlak : bij de oprichting in 1948 werd van dit orgaan verwacht dat het fundamenteel de machtsverhoudingen in de ondernemingen zou wijzigen, terwijl, in een weliswaar veranderd kader van functionaliteit eveneens positief werd gereageerd op de uitbreiding van bevoegdheden op financieel en economisch vlak na de Sociaal Economische Conferentie van begin 1970 (2).

(1) Management staat hier voor de groep hogere bedienden, die niet zijn uitgesloten van de verkiezingen.

(2) Vanachter, O., Vrijheid van ondernemen, o.c., p.226.

Daarop aansluitend bijgevolg de vraagstelling naar de werking van ondernemingsraden in multinationale ondernemingen.

§1. Oprichting en samenstelling van ondernemingsraden in multinationale ondernemingen.

1. Oprichting

Overeenkomstig art. 14 van de wet van 20 september 1948 (1) wordt een ondernemingsraad ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van 50 werknemers tewerk stellen. Het in de wet voorziene aantal van 50 werknemers was echter bedoeld als streefgetal en bij de start van de ondernemingsraden in 1950 diende enkel in ondernemingen die meer dan 200 werknemers tewerkstelden, een ondernemingsraad te worden opgericht. Intussen werd door verschillende KB's (2), in uitvoering van de wet van 14 maart 1954, het gemiddeld aantal werknemers, vereist tot oprichting van een ondernemingsraad, teruggebracht tot 150 en later 100 werknemers. Eveneens moet een ondernemingsraad worden opgericht in ondernemingen waar bij vorige verkiezingen een ondernemingsraad werd opgericht, en voorzover ze gewoonlijk gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen.

(3)

Onder onderneming moet worden verstaan de technische bedrijfseenheid. Er weze opgemerkt dat uitdrukkelijk is voorzien, en met strafsanc-ties gesanctioneerd trouwens, dat de verplichting tot oprichting van een ondernemingsraad berust op de werkgever, dat m.a.w. hier de wetgever op dwingende wijze een bepaald gedragspatroon oplegt. In de concrete praktijk werden in geen van de ondernemingen problemen gesignaleerd in verband met de oprichting van een ondernemingsraad en werd, op het ogenblik dat werd beantwoord aan de in het KB gestelde voorwaarden, overgegaan tot oprichting van een ondernemingsraad. Tengevolge de geografische spreiding van productiefaciliteiten zijn in verschillende ondernemingen, als juridische entiteit, verschillende ondernemingsraden werkzaam per technische bedrijfseenheid.

(1) Wet van 20.9.1948, B.S., 27/28.9.1948.

(2) K.B. 18.2.1971, B.S., 25.2.1971 en K.B. 18.10.1978, art. 2, B.S., 14.11.1978.

(3) Art. 2, K.B. 18.10.1978, B.S., 14.11.1978.

2. Samenstelling

De ondernemingsraad is enerzijds samengesteld uit het ondernemingshoofd en een of verscheidene door hem aangewezen werkelijke of plaatsvervangende vertegenwoordigers, anderzijds uit een aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel, verkozen door de werknemers van de onderneming. (1)

Eerder dan de verdere juridische regeling inzake samenstelling en verkiezingsmodaliteiten te beschrijven, (2) lijkt het ons nuttig ons in deze bespreking te beperken tot slechts enkele aspecten van de samenstelling van de ondernemingsraden in multinationale ondernemingen. Met name zullen we aandacht besteden aan eventuele problemen rond het begrip leidinggevende functie, die zich in verschillende ondernemingen voordeden, met daarnaast een korte bespreking van de feitelijke samenstelling van werkgevers- en werknemers-delegaties.

a) Problemen rond het begrip leidinggevende functie

In verschillende ondernemingen van ons onderzoek (A, C, E, F, G, H) deden zich naar aanleiding van de opeenvolgende verkiezingen voor de ondernemingsraad, moeilijkheden voor rond de bepaling van het begrip leidinggevende functie, in die zin dat telkens door de directie op een zeer ruime wijze het begrip leidinggevende functie werd geïnterpreteerd.

De exacte inhoud gegeven aan het begrip leidinggevend personeel verschilde weliswaar van onderneming tot onderneming, maar omvatte telkens verschillende echelons van het niet baremiek personeel, en omvatte in onderneming F zelfs het totale niet baremiek personeel. In verschillende ondernemingen gaf deze praktijk aanleiding tot beroep van de representatieve vakorganisaties en werd in de meeste ondernemingen deze lijst van leidinggevend personeel na tussenkomst van de arbeidsrechtbank, teruggebracht tot met de wet overeenstemmende kleinere proporties.

Blijkt hieruit dus dat in de meeste van de multinationale ondernemingen, onderzocht in dit onderzoek, vanuit management pogingen werden ondernomen tot het hanteren van zeer ruime criteria in

(1) Art. 16, wet 20.9.1948, B.S., 28/29.9.1948.

(2) Zie Van Acker, G. en Vanachter, O., Overlegorganen, o.c., CED Samson.

deze aangelegenheid, dan moeten we er ons weliswaar voor behoeden deze praktijk al te zeer te relateren met multinationale ondernemingen als dusdanig, in het licht van de vrij talrijke problemen die zich eveneens in Belgische ondernemingen voordeden. Desalniettemin werd ons in enkele ondernemingen, o.a. A en F, van verschillende zijden meegedeeld dat het systematisch hanteren, naar aanleiding van de sociale verkiezingen, van dergelijk ruime criteria inzake management en leidinggevend personeel, een reflectie vormde van de Amerikaanse conceptie inzake het begrip management en als dusdanig niet losstaat van een vrij gecentraliseerde strategie in verband met de meer algemene problemen rond de rol van kaderpersoneel in de onderneming.

Hierbij trouwens moet ook worden opgemerkt dat op het strikt juridische vlak de controverse rond de juiste betekenis van dit begrip nog niet volledig is opgelost. Alhoewel er voorstellen in die zin zijn geweest, gaf de wet geen bepaling van dit begrip (1). Het werd aan de Koning overgelaten om te bepalen wat onder dit begrip moet worden verstaan (2) en het vermelde uitvoeringsbesluit gaf evenmin een nauwkeurige omschrijving van dit begrip. Er werd met name voorzien in een procedure waarbij de werkgever bij name de personen aanwijst die effectief met een leidende functie zijn belast, zonder dat het begrip leidende functie zelf op enige wijze werd omschreven.

Als resultaat van deze onpreciese bepaling bestond er dus een vrij uiteenlopende rechtspraak, in bepaalde gevallen eerder extensief (3), in ander vrij restrictief (4) het begrip leidinggevende functie interpreterend. Als belangrijkste criteria tot concrete bepaling van het begrip leidinggevende functie werden gebruikt ; het uitoefenen van een deel van het gezag van de werkgever ingevolge delegatie, de bevoegdheid tot zelfstandig optreden, het continue uitoefenen van zelfstandige beslissings-

-
- (1) Vanachter, O., o.c., Vrijheid van ondernemingen, p.246.
 - (2) KB 18.2.1971, art.6.
 - (3) AR Charleroi, sect. Haine St. Pierre, 5.5.1971, T.S.R., 1971, n°4, p.157; AR Namen, 28.4.1971, J.L., 20.11.1971, n°8, p.62; AR Antwerpen, 2.4.1971, R.W., 1970-1971, kolom 1961; W.R.R. Namen, 28.7.1970, T.S.R., 1970, n°7, p.312.
 - (4) AR Huy, 4.10.1974, J.L., 2.11.1974, n°5, p.38; AR Antwerpen, 16.4.1971, inzake ABP, AR n°5542 A 376/71, niet gepubliceerd; AR Brussel 13.4.1971, J.T.T., 31.5.1971, n°24, p.116; AR Antwerpen, 7.4.1971, inzake BP (onuitgegeven); AR Antwerpen, 9.4.1971, inzake Gevaert (onuitg.) AR 5433 A 371/71.

macht waardoor de onderneming of een belangrijke afdeling ervan in een bepaalde richting kon worden geleid, deelname aan het dagelijks beheer, rechtstreeks gezag over personeelsleden, enz. Zoals echter werd opgemerkt "demeurent les critères imprécis quant aux limites de la délégation et quant à l'importance minimum de la section d'entreprise" (1).

Een eerste poging tot verdere verduidelijking werd ondernomen door het K.B. van 24 januari 1975, art. 7 (2), waardoor art. 6 van het K.B. van 18 februari 1971 werd gewijzigd. Hierbij werd de mogelijkheid van de werkgever om naar goeddunken de lijst van het leidinggevend personeel op te stellen beperkt door de bepaling dat enkel "de personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming, alsmede de personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer ze eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen, als leidinggevend personeel mogen worden aangewezen.

Onderliggend aan het K.B. was duidelijk een poging tot verdere restrictie van het begrip leidinggevende functie, grotendeels gevolgd door de beperkte rechtspraak ons sindsdien bekend. (3) Een verdere poging nog tot specificatie tenslotte is vervat in art. 26 van het K.B. van 18 oktober 1978, waarbij wordt toegevoegd dat als leidinggevend personeel worden beschouwd (de personen, belast met het dagelijks beheer van de onderneming) gemachtigd om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden alsmede de personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan die personen wanneer ze eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen (4)(5).

-
- (1) Roels, R., Elections sociales 1975, Le personnel de direction, in J.T.T., 31.5.1975, p.1.
 - (2) K.B. 24.1.1975, B.S., 31.1.1975.
 - (3) Zie Roels, R., o.c., zie ook Min. Rondschriften 16.11.1978 betreffende de verkiezingen voor ondernemingsraad en comités voor veiligheid en gezondheid.
 - (4) K.B. 18.10.1978, art. 26, B.S., 14.11. 1978 en 9.12.1978.
 - (5) Voor een recent overzicht zie Blondiau, J., Les élections sociales, J.T.T., 1980, p.20 en 21; o.a. Trib. Brux. 12.1.1979, J.T.T. 1979, p.70; Trib. Trav. Brux. 24.1.1979, J.T.T., 1979, p.65; Piron, J. en Denis, D., Ondernemingsraden en comités voor veiligheid en hygiëne, VBO, Brussel, 1979, p.36 e.v. en de daar geciteerde rechtspraak; Vervloet, J., Le controle judiciaire des élections sociales, J.T.T., 1973, p.100.

b) De samenstelling van de patronale delegatie

Weinig aandacht wordt over het algemeen besteed aan de samenstelling van de patronale delegatie in de ondernemingsraad (1). Tot vrij recent was ook de wet vrij beknopt op dit terrein en stelde slechts art. 16 van de wet van 20 september 1948 en art. 61 van het K.B. van 18 februari 1971 respectievelijk dat de ondernemingsraad bestaat uit het ondernemingshoofd en een of verscheidene door hem aangewezen werkelijke of plaatsvervangende vertegenwoordigers, en, dat de werkgever, nadat de uitslag van de stemming is aangeplakt, overgaat tot de aanplakking, op dezelfde plaats, van de lijst van zijn afgevaardigden in de raad.

Andere voorwaarden waaraan de patronale delegatie eventueel zou moeten beantwoorden in termen van uitgeoefende functie of bevoegdheden werden niet gesteld (2). Problemen desaan gaande zijn nochtans niet denkbeeldig in ondernemingen die niet alleen zijn gekenmerkt door een transnationaliteit van financiële en economische banden, maar eveneens vaak worden geleid door een multinationalaal management, dat in zeer veel gevallen belast is met de topfuncties in lokale filialen en dus eventueel functioneel bevoegd is, maar taalkundig bv. onbekwaam, om op te treden als patronaal vertegenwoordiger in de ondernemingsraad. (3)

Specifiek dergelijke problemen deden zich voor - tijdens een beperkte periode - in onderneming G en op veel ruimere schaal in onderneming F. Vooral in deze laatste ondernemingen werd ons van syndicale zijde meermaals gewezen op de moeilijkheden die zich voordeden tengevolge van een onbevoegde of inadequate patronale delegatie die, bij gebrek aan werkelijk uitgeoefende beslissingsbevoegdheid, niet werd beschouwd als valabele gesprekspartners in de ondernemingsraad.

Een syndicaal afgevaardigde en ondernemingsraadslid omschreef de situatie in vermelde onderneming als volgt : "in feite zijn er in de onderneming 2 ondernemingsraden, een van de Engelssprekende directie zonder werknemersvertegenwoordigers, en een andere van de lagere, Nederlandstalige directie, die naar ons worden

(1) O.a. wordt dit probleem niet behandeld bij Gevers, P., Ondernemingsraden, randverschijnsel in de Belgische industriële democratiseringsbeweging, Leuven, 1973. Geen aandacht wordt besteed aan de feitelijke samenstelling van de patronale delegatie noch aan de eventuele relatie tussen de samenstelling van de patronale delegatie en de effectiviteit of de aard van het optreden van ondernemingsraden.

(2) Vanachter, O., o.c., Vrijheid van ondernemen, p.244.

(3) Dumortier, J.- Hanami, T., Japanese multinationals and labour relations in Belgium in Bulletin n°10, Institute for Labour Relations, Leuven, 1985.

gestuurd om unilaterale beslissingen van de eerste mee te delen. De werkelijk bevoegde directeur werd slechts éénmaal op de ondernemingsraad gezien, gedurende welke zitting hij, na onze toelating, middels een tolk, een korte inleiding gaf en daarna vertrok. Gevolg is dus vnl. dat de discussies in de ondernemingsraad eindeloos lang aanlopen, maar dat tegelijkertijd zeer duidelijk voelbaar is dat geen beslissingen kunnen worden genomen". Getuige daarvan ook volgende interventie van een werknemersvertegenwoordiger op een ondernemingsraad, in dezelfde onderneming (1) :

"Hoe is de samenwerking met de vertegenwoordigers van de arbeiders ?

Voortgaande op wat hierboven werd aangehaald, kan van een degelijke samenwerking niet worden gesproken. Zeker, sommige problemen kunnen worden vermeden, of de stellingen die door de vertegenwoordigers van de arbeiders worden ingenomen, zijn niet steeds de meest logische, vooral wanneer we deze bekijken in de context van een onderneming, maar meestal wordt iets dergelijks bepaald door de houding van de directie. Ons inziens is dit te wijten aan het gebrek aan vertrouwen en begrip dat aan beide zijden van de tafel te vinden is. Men verspeelt teveel tijd aan zaken die niet zouden dienen besproken te worden, indien er een lijn lag in het beleid. Men praat er maar op los, meestal naast elkaar in plaats van naar elkaar toe te groeien en begrip op te brengen voor elkanders situatie groeit men verder uit elkaar. Wanneer er protest vanwege de vertegenwoordigers van de arbeiders is gekomen op de samenstelling van de directie-vertegenwoordigers in de ondernemingsraad, dan was de oorzaak alleen te vinden in bovengenoemde feiten plus de reden dat de ondernemingsraad, wat toch een belangrijk orgaan is in de onderneming, wordt gehouden op een andere plaats in afwezigheid van de vertegenwoordigers van de werknemers. Nog steeds verschuilt men zich achter het taalprobleem dat na 9 jaar nog steeds bestaat en nooit zal of kan worden opgelost omdat blijkbaar de goede wil niet aanwezig is. Akkoord, de samenstelling van de directievertegenwoordigers is even talrijk als die van de werknemers, maar hoeveel van die nederlandssprekenden hebben beslissingsrecht ondanks het feit dat zij tot het zogenaamde kaderpersoneel behoren. Hoe dikwijls, we hoeven maar de notulen te raadplegen, komt de Heer Directeur ondanks het feit dat hij voorzitter is van deze raad zelf naar de vergadering? Hoe kan er op een ernstige basis worden gediscussieerd? Is de hogere directie niet geïnteresseerd in de gang van zaken binnen haar bedrijf? Wordt het geen tijd dat men hieri verandering brengt en afstapt van de facedepolitiek die men op onderneming F voert?"

Na de sociale verkiezingen van 1975 waren mede moeilijkheden rond de samenstelling van de patronale delegatie, oorzaak van een jaar durende inactiviteit van de ondernemingsraad. De werknemersver-

(1) O.R., 15.4.1977.

tegenwoordigers weigerden te zetelen in een ondernemingsraad, waarvan de patronale delegatie was samengesteld uit personen, die vóór de verkiezingen door de arbeidsrechtbank waren afgevoerd van een door de directie ingediende lijst met leidinggevende functies en dus door de rechtbank waren beschouwd als kiesgerechtigde werknemers.

Identieke problemen doen zich eveneens voor na de verkiezingen van 1979, alhoewel intussen moet worden rekening gehouden met de wijzigingen aangebracht door het KB n°4 van 11 oktober 1978, (art.2 §1) (1).

Hierdoor werd art. 16 a van de wet van 20 september 1948 gewijzigd en worden specifieke voorwaarden, in termen van bevoegdheid, gesteld aan de patronale vertegenwoordigers in de ondernemingsraad : "de ondernemingsraad wordt op initiatief van de werkgever opgericht. Ze bestaan uit het ondernemingshoofd en een of verscheidene door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen werkende of plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie die ze in de onderneming vervullen".

In de overige ondernemingen wordt het voorzitterschap van de patronale delegatie in de ondernemingsraad effectief meestal waargenomen door de Belgische personeelsmanager, terwijl het officieel voorzitterschap meestal wordt uitgeoefend door de directeur-generaal, in bepaalde gevallen een buitenlander. Meestal verschijnen deze slechts zeer occasioneel ter zitting, zonder dat dit aanleiding geeft tot problemen, zoals die werden vastgesteld in onderneming F.

c. De samenstelling van de werknemersdelegatie.

De werknemersdelegatie wordt samengesteld middels verkiezingen, zoals uitdrukkelijk geregeld in de wet en de uitvoeringsbesluiten terzake. Op dit terrein deden zich in geen van de onderzochte ondernemingen specifieke problemen voor en lijken verdere observaties overbodig.

(1) B.S., 31.10.1978.

Misschien is het wel nog nuttig, in dit verband te wijzen op een belangrijk onderliggend principe dat in de organisatie van de ondernemingsraad en meer bepaald wat de samenstelling van de werknemersdelegatie aanwezig is, m.n. het feit dat een monopolie-recht wordt toegekend aan de representatieve vakorganisaties tot voordracht van kandidaten. Hierdoor onderscheidt de Belgische ondernemingsraad, ondanks het feit dat dit orgaan qua conceptie gelijkaardigde kenmerken vertoont met bv. de Duitse Betriebsrat, zich fundamenteel van het Duitse systeem. Door de techniek van het monopolierecht voorbehouden aan representatieve vakorganisaties, wordt een onrechtstreekse externe controle van de vakorganisatie op de ondernemingsraadsleden ingebouwd. Aldus is trouwens ook in de samenstelling van een samenwerkingsorgaan op ondernemingsvlak geconcipieerd orgaan, afstand genomen van de idee van de onderneming als besloten en exclusieve samenwerkingsgemeenschap tussen management en werknemers.

Het is vnl. ten aanzien van dit aspect dat in een bepaalde onderneming in het bijzonder het aanvankelijk Amerikaans management aanpassingsmoeilijkheden bleek te manifesteren. Zo lazen we in een interne nota van het personeelsdepartement, na samenvatting van de notulen : "It is not the personnel group that speaks, it are the unions. Documents in possession of personnel group members originate from the unions. It makes me mad to state the thorough coaching of the unions, we therefore will have to fight on invisible attendant. Of course, it is certainly premature to make conclusions after a first enterprise council, but it will take quite a time before we shall have convinced our personnel that they have to have confidence in our company and not in the unions".

Opgemerkt weze dat het hier slechts gaat om een nota die een aantal interne managementdiscussies reflecteert, zonder dat dit in de effectieve beleidsvoering tegenover de ondernemingsraad, ook in deze onderneming, tot enige problemen heeft aanleiding gegeven.

Zoals we reeds stelden lijkt het ons, wat betreft de overige aspecten van de samenstelling van werknemersdelegatie overbodig hier de algemene wettelijke regeling inzake verkiezingsprocedure,

aantal afgevaardigden enz. te herhalen, mede trouwens omdat zich in geen van de onderzochte ondernemingen terzake problemen voordeden.

Vnl. omwille van documentaire redenen volgt hierna een overzicht van de verkiezingsuitslagen in de verschillende onderzochte ondernemingen.

WL.	<u>1975</u>			<u>1979</u>		
	CCESL	AC	ACLVB	CCESL	AC	ACLVB
A	1	4	-	3	1	-
B	1	2	-	1	2	-
C	3	6	-	2	5	-
D	2	3	-	2	3	-
E	2	3	-	2	3	-
F	2	1	1	2	1	1
G	-	4	-	niet meegedeeld		
H	2	3	-	1	2	-

Bed.

	LBC	BBTK	ACLVB	LBC	BBTK	ACLVB
A	7	3	-	10	3	-
B	3	-	-	2	1	-
C	4	2	1	3	3	-
D	6	1	-	6	1	-
E	1	2	-	2	1	-
F	1	3	-	2	2	-
G	niet meegedeeld			2	-	-
H	3	3	-	2	3	-

§2. De bevoegdheden van de ondernemingsraad

1. De informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad.

De informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad zijn omvangrijk en betreffen, voor zover het onderscheid tussen beide relevant is, zowel sociale aangelegenheden als het financieel en economisch beleid van de onderneming.

Ten aanzien van beide aspecten kon vooral na de Sociaal Economische Conferentie van 1970 (1) een uitbreiding van bevoegdheden worden vastgesteld, duidelijk kaderend in een poging tot bevordering van een verdere democratisering van de economie en van de financieel en economische bedrijfsvoering van de onderneming in het bijzonder.

De teksten tot regeling van de informatieve bevoegdheid van de ondernemingsraad zijn in de eerste plaats het K.B. van 27 november 1973 houdende reglementering van de financiële en economische inlichtingen aan de ondernemingsraden (2) en CAO n°9 van 9 maart 1972, bevattende verschillende bepalingen tot organisatie van de voorlichting betreffende de tewerkstellingsproblemen in de onderneming. (3)

Andere rechtsbronnen die in bepaalde gevallen een aantal informatieve bevoegdheden aan de ondernemingsraad toekennen zijn CAO n°24 van 2 oktober 1975 (4) en de wet van 28 juni 1966 (5).

In het kader van deze studie zullen we vnl. aandacht schenken aan de inhoud van de informatie verstrekt aan de ondernemingsraad, en meer bepaald de vraag in welke mate de verstrekte informatie het ondernemingsgebeuren van de lokale vestiging overstijgt en in die zin de werknemersvertegenwoordiging eventueel in staat stelt een inzicht te verwerven in de complexe economische en financiële realiteit van de multinationale onderneming waarvan de lokale Belgische vestiging slechts een beperkt onderdeel vormt.

(1) Zie Vanachter, O., o.c., p.224 e.v.

(2) K.B. 27.11.1973, B.S., 28.11.1973.

(3) CAO n°9 van 9.3.1972, Alg. verbindend verklaard K.B. 12.9.1972, B.S., 25.11.1972.

(4) CAO n°24 van 2.10.1975, Alg. verbindend verklaard K.B. 21.12.1976, B.S., 17.2.1976.

(5) Wet 28.6.1966, B.S., 2.7.1966, art. 3.

In tweede instantie zal eveneens bijzondere aandacht worden geschonken aan de inhoud en de tijdigheid van de zogenaamde occasionele inlichtingen, die op grond van zowel het K.B. van 27 november 1973 als CAO n°9 moeten worden verschaft naar aanleiding van bijzondere gebeurtenissen.

Meer in concreto zal in de eerste plaats worden onderzocht in welke mate juridisch wordt vereist dat de informatie, te verstrekken op grond van het K.B. van 27 november 1973 als CAO n°9 informatie over andere entiteiten moet omvatten dan deze van de Belgische vestiging. Vervolgens zal de facto worden bekeken welke informatie - als basisinformatie, jaarinformatie en periodieke informatie, wordt verstrekt aan de ondernemingsraden van ons onderzoek, alvorens enige aandacht te besteden aan de occasionele inlichtingen te verstrekken naar aanleiding van bijzondere gebeurtenissen.

Wijzen we erop dat tengevolge van een aantal beperkingen van dit onderzoek een absoluut volledig overzicht van de praktijk inzake financiële en economische voorlichting niet kan worden gegeven. Zowel confidentialiteitsvereisten als gebrek aan medewerking van sommige ondernemingen op dit terrein, maakten het ons onmogelijk de volledige economische en financiële informatie door te nemen. Onze kennis over de concrete werking van de ondernemingsraad ten aanzien van de occasionele informatie is om dezelfde reden eerder beperkt, zodat we in een aantal gevallen ons vnl. hebben moeten baseren op de interviews, afgenomen van de respectievelijke secretarissen van de ondernemingsraden en directies, wat ongetwijfeld een bepaalde weerslag heeft gehad op de correctheid en accurate van bepaalde gegevens. Desalniettemin leek dit deelonderwerp ons te belangrijk om het, ondanks deze onderzoeksbeperkingen, niet te behandelen.

a) De informatieve bevoegdheid van de ondernemingsraden vanuit juridische perspectief.

Hier zullen we dus onderzoeken hoe in het arbeidsrecht stricto sensu (het wettenrecht) de informatieve bevoegdheid van ondernemingsraden in multinationale ondernemingen is opgevat.

De vraag is dus in welke mate en in hoeverre de werknemers vertegen-

woordigers moeten worden ingelicht over de economische en financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt.

- i) In welke mate heeft de informatieve bevoegdheid ook betrekking op de financiële en economische entiteit waarvan de onderneming deels uitmaakt?

Zoals bepaald in art. 1 van het K.B. van 27 november 1973 heeft de financiële en economische voorlichting, die aan de ondernemingsraad moet worden overgemaakt, in de eerste plaats betrekking op de onderneming, zoals ze is omschreven in art. 14 van de wet van 20 september 1948, d.w.z. de technische bedrijfseenheid.
(1)

In gevallen echter waarin de onderneming, aldus gedefinieerd slechts een gedeelte is van een juridische entiteit, individuele onderneming of vennootschap, voorziet het K.B. dat inlichtingen van dezelfde aard met betrekking tot deze entiteit moeten worden meegedeeld.

Belangrijk voor onze problematiek is dat bedoelde informatie ~~eveneens~~ moet worden gegeven over de economische en financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt, zelfs al is ze er juridisch onafhankelijk (2) van.

In art. 3 van CAO n°9 vinden we een vrijwel gelijkaardige gedachtengang : "de inlichtingen zullen, in voorkomend geval, niet los staan van de nationale en sectoriële economische context, aangevuld met de aspecten die eigen zijn aan de streek of aan de groep waartoe de onderneming behoort.

-
- (1) Zie verslag aan de Koning, K.B. 27.11.1973, art. 1 in Blanpain, R., Codex Arbeidsrecht, 1979, p.536.
(2) Art. 1, §2, 2° lid, K.B. 27.11.1973.

ii) De begrippen financiële en economische entiteit en groep nader omschreven

Werden dus in de wetgeving voorzieningen opgenomen die de informatieve bevoegdheden in bepaalde mate uitbreiden tot de "financiële en economische entiteit" of tot de "groep" waartoe de onderneming behoort om in de zin van het Verslag aan de Koning "tegenmoet te komen aan de verschillende economische realiteiten", dan stellen we echter vast dat een preciese juridische bepaling ontbreekt. Eveneens stellen we vast dat een dergelijke preciese juridische omschrijving ontbreekt in de arbeidsrechterlijke doctrine. Een uitzondering hierop vormt de o.i. vrij algemene omschrijving, waarbij wordt gesteld dat de groep verwijst "naar het financieel, organisatorisch, juridisch of technisch toebehoren van de onderneming". "Een onderneming die gecontroleerd wordt door een holding, omdat deze in de onderneming een beslissende aandelen participatie bezit behoort tot de groep van de holding... Grote onderneming met een internationaal karakter hebben vaak vestigingen in verscheidenen landen. Van deze ondernemingen, niet zelden juridisch zelfstandig, kan ook worden gezegd dat ze behoren tot dezelfde groep" (1)

Een nadere omschrijving lijkt ons echter noodzakelijk. Het is immers niet alleen algemeen wenselijk de in het positief recht gehanteerde begrippen af te lijnen; in het bijzonder is een meer strikte omschrijving noodzakelijk omdat de opgelegde verplichtingen worden gesanctioneerd met strafrechterlijke sancties en dus in het kader van de rechtszekerheid duidelijkheid t.a.v. het toepassingsgebied is gewenst.

Bij het zoeken naar een verduidelijking zullen we in het kader van deze studie, die zich concentreert op de studie van arbeidsverhoudingen in multinationale filialen, vnl. de vraagstelling naar de aard van de informatierechten starten vanuit de afhanke-lijke onderneming en trachten van daaruit precieser te duiden tot welke entiteiten, naast de onderneming als technische

(1) Blanpain, R. en Eyskens, M., De bevoegdheid van de Ondernemingsraad in België naar wet en collectief overleg, Arbeidsblad, 1972, n°1, 2, 3.

bedrijfseenheid en eventueel de juridische entiteit, dit informatierecht zich uitstrekt, m.n. in verticale richting naar de dominerende vennootschap toe, waarmee de onderneming een groep vormt, en in horizontale richting naar de andere gedomineerde filialen van de dominerende vennootschap, die eventueel samen de groep vormen. (1)

Het probleem dat zich dus stelt betreft de aflijning van het begrip groep of financiële en economische entiteit waartoe de onderneming behoort. Zoals Catala (2) echter terecht stelt is een dergelijke aflijning bijzonder moeilijk, vnl. omdat de wijzen waarop dominantie en afhankelijkheid tussen vennootschappen zich realiseren, en de intensiteit ervan, bijzonder divers en ongelijk zijn.

Syntetiserend wijst ze op de diverse manieren waarop het begrip kan worden geconcipieerd, m.n. op extensieve wijze wanneer vanaf een participatieverhouding een groepsverbondenheid tussen vennootschappen geacht wordt aanwezig te zijn, of op meer beperkende wijze, waarbij aan het groepsbegrip de voorwaarden van eenheid van directie wordt gesteld, uitgeoefend ofwel in een verhouding van dominantie tussen de verschillende vennootschappen, ofwel in een verhouding van coördinatie tussen de verschillende vennootschappen.

(1) Deze paragraaf is gebaseerd op :

Kentgen, G., Le droit des groupes de sociétés dans la CEE, Bruylant, 1973; Franken, W., Aspecten van concernrecht, Tjeenk Willink, Groningen, 1976; Jacquemin, A., Le groupe de société : decentralisation dans la concentration, in Le groupe de société, Actes du Seminaire des 19, 20 et 21 octobre 1972, Commission Droit et Vie des Affaires, Univ. Liège, Faculté de Droit, Liège, 1973; Lazarus, C., Leber, C., Lyon-Caen, A. et Verdier, B., L'entreprise multinationale face au droit, Librairie Techniques, Paris, 1977; Steenbergen, J., Rechtsbescherming bij ondernemingen in moeilijkheden, Leuven, K.U.L., doctoraal proefschrift; Van Ommeslaghe, p., Les groupes de sociétés, Revue Pratique des sociétés, 1965, p.153 ev.; Ratsch, H., Deutsches Konzernrecht, Keulen, Heymans, 1968.

(2) Catala, N., L'entreprise, Dalloz, 1980, p.881.

Toch zullen we zeer kort, in referentie naar de elders in het Belgisch, buitenlands en communautair recht gehanteerde omschrijvingen van het begrip groep, een dergelijke omschrijving betrachten.

Hiertoe zullen we eerst de relevante omschrijvingen die in de verschillende wetgevingen worden gehanteerd, weergeven, om vervolgens, bij wijze van synthese, een definiëring van het begrip financiële en economische entiteit en groep, voor te stellen.

Wat het Belgisch recht betreft kunnen, in de eerste plaats, dienstig zijn de definities opgenomen in het K.B. van 8 oktober 1976 (1). (Zie n° 173, IV, A van Hoofdstuk II van de bijlage van het K.B. van 8 oktober 1976, B.S. 19 oktober 1976, K.B. van 8 oktober 1976) betreffende de jaarrekeningen. Hierin wordt voorzien dat bepaalde inlichtingen worden verstrekt over de "verbonden ondernemingen" en ondernemingen waarmee een participatieverhouding" bestaat. Daarbij worden volgende definities gegeven.

1. Verbonden ondernemingen

Worden beschouwd als met een onderneming verbonden:

- a) de filialen en sub-filialen van de onderneming;
- b) de natuurlijke en rechtspersonen ten opzichte waarvan de onderneming, bij weten van haar beleidsorgaan, filiale of sub-filiale is;
- c) de vennootschappen die, bij weten van het beleidsorgaan van de onderneming, filiale of sub-filiale zijn van de personen bedoeld in littera b.

Voor de ondernemingen die geen rechtspersoonlijkheid hebben, te weten de handelaar-natuurlijke persoon of de Belgische vestiging van een onderneming naar buitenlands recht, worden de natuurlijke persoon-handelaar of de onderneming naar buitenlands recht met de persoon bedoeld in 'b' gelijkgesteld. Voor de ondernemingen opgericht in de vorm van personenvennootschappen, worden de onbepaald aansprakelijke vennoten met de in 'b' bedoelde personen gelijkgesteld.

Als filiale of sub-filiale van een onderneming wordt beschouwd, elke andere onderneming waarin de eerstgenoemde, in rechte of in feite, een doorslaggevende invloed kan uitoefenen op de beoëning van tenminste de helft van haar leiders of op de oriëntering van haar beleid, en zulks krachtens overeenkomsten of uit hoofde van participaties, in de laatstgenoemde rechtstreeks door de eerstgenoemde aangehouden of onrechtstreeks via haar filialen of sub-filialen.

1) Indien deze participaties tenminste de helft van het kapitaal van deze andere onderneming vertegenwoordigen of
 2) indien de eraan verbonden stemrechten tenminste de helft vertegenwoordigen van de stemrechten verbonden aan de gezamenlijk door deze laatste uitgegeven aandelen en deelbewijzen, wordt deze andere onderneming onweerlegbaar geacht een filiale of een sub-filiale van de eerstgenoemde te zijn. Indien het aantal van de aan deze participaties verbonden stemrechten tenminste de helft vertegenwoordigt van het aantal stemmen dat op de jongste algemene vergadering van deze andere onderneming aanwezig of vertegenwoordigd was, wordt deze laatste tot bewijs van het tegendeel dat in de toelichting dient te worden vermeld, geacht een filiale of een sub-filiale van de eerstgenoemde te zijn.

2. Ondernemingen waarmee een participatieverhouding bestaat
 Worden beschouwd als ondernemingen waarmee een participatieverhouding bestaat, de ondernemingen, welke geen verbonden ondernemingen zijn :

- 1) waarin de onderneming rechtstreeks dan wel haar filialen of sub-filialen een participatie aanhouden;
- 2) die, bij weten van het beleidsorgaan van de onderneming, rechtstreeks of langs de filialen of sub-filialen een participatie in het kapitaal van de onderneming aanhouden;
- 3) die, bij weten van het beleidsorgaan van de onderneming, filiale of sub-filiale zijn van de ondernemingen bedoeld in 1.

Volgens dit besluit worden als participaties beschouwd, de maatschappelijke rechten die in andere vennootschappen worden aangehouden om met deze laatste een duurzame band te scheppen, wanneer de bezitter medezeggingschap verkrijgt in de andere vennootschappen.

Behoudens bewijs van het tegendeel, te vermelden in de toelichting, wordt vermoed een participatie te zijn :

- 1) het bezit van maatschappelijke rechten die één tiende vertegenwoordigen van het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van een vennootschap;
- 2) het bezit van maatschappelijke rechten die een quotum van minder dan tien procent vertegenwoordigen:
 - wanneer ze, samen met de maatschappelijke rechten die in dezelfde vennootschap worden aangehouden door de filialen en sub-filialen van de onderneming, één tiende bereiken van het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van die vennootschappen;
 - wanneer de daden van beschikking over deze aandelen of deelbewijzen of de uitoefening van de daaraan verbonden rechten onderworpen zijn aan overeenkomsten of aan éézijdige verbintenissen die de onderneming heeft aangeaan.

Aan de hand van het begrip 'participatie' kan een onderscheid gemaakt worden tussen eensdeels 'verbonden ondernemingen', waarin ook filialen en sub-filialen zijn opgenomen, en anderdeels 'ondernemingen waarmee een participatieverhouding bestaat'.

In de tweede plaats kan worden gerefereerd naar het begrippen-apparaat gehanteerd in de wetgeving op de holdings en portefeuillemaatschappijen (1)

Hierin worden de portefeuillemaatschappijen als volgt omschreven :

- 1) de vennootschappen naar Belgisch recht die participaties bezitten in een of meer Belgische of buitenlandse filialen waardoor ze, in rechte of in feite, de macht hebben om de activiteit van deze filialen te leiden, voor zover :
 - a) deze vennootschappen of alle dan wel sommige van hun filialen of sub-filialen een beroep hebben gedaan op het publiek in België met het oog op de uitgifte of het plaatsen van hun aandelen of deelbewijzen;
 - b) de waarde van hun participaties in totaal ten minste vijfhonderd miljoen frank bedraagt of ten minste de helft vertegenwoordigt van hun eigen middelen;
 - 2) de vennootschappen naar Belgisch recht die zelf of waarvan de filialen of sub-filialen een beroep op het publiek in België hebben gedaan met het oog op de uitgifte of het plaatsen van hun aandelen of deelbewijzen en die filialen of sub-filialen zijn van buitenlandse vennootschappen of buitenlandse instellingen welke, rechtstreeks of onrechtstreeks, in vennootschappen naar Belgisch recht participaties bezitten waarvan de waarde in totaal ten minste vijfhonderd miljoen bedraagt of ten minste de helft vertegenwoordigt van hun eigen middelen.
- De vennootschappen naar Belgisch recht die door een bijzondere wet worden beheerste zijn niet aan de bepalingen van dit besluit onderworpen.

Definities van filiale of sub-filiale

1. Wordt onweerlegbaar als filiale of als sub-filiale van een vennootschap beschouwd, elke andere vennootschap, Belgische of buitenlandse, waarin de eerstgenoemde vennootschap rechtstreeks of onrechtstreeks, persoonlijk of door tussenplaatsing van personen, een participatie bezit die ten minste de helft vertegenwoordigt van het kapitaal van deze andere vennootschap of een participatie waaraan een stemrecht is verbonden gelijk aan ten minste de helft van de stemrechten verbonden aan het totale aantal door deze vennootschap uitgegeven aandelen en deelbewijzen; (art. 7.1)
2. Wordt, tot bewijs van het tegendeel, geacht filiale of sub-filiale van een vennootschap te zijn, elke andere vennootschap, Belgische of buitenlandse, waarin de eerstgenoemde vennootschap rechtstreeks of onrechtstreeks, persoonlijk of door tussenplaatsing van personen, een participatie bezit waaraan stemrechten zijn verbonden gelijk aan ten minste de helft van de stemmen die op de jongste algemene vergadering van deze andere vennootschap aanwezig of vertegenwoordigd waren; (art. 7.2)

(1) Wet 20 januari 1978 tot organisatie der holdings bij de economische planning en tot wijziging van het statuut der portefeuillemaatschappij, B.S., 10.2.1978.

3. Wordt, tot bewijs van het tegendeel, geacht filiale of sub-filiale van een vennootschap te zijn, elke andere vennootschap, Belgische of buitenlandse, waarin de eerstgenoemde vennootschap een overheersing uitoefent gegrond op een al dan niet contractueel mechanisme of gevestigd op welke feitelijke situatie dan ook. (art. 7.3)

De vennootschap die, door een of meer van de in 2. bepaalde middelen, onder de controle staat van meerdere vennootschappen die, te dien aanzien, in onderling overleg handelen, wordt als een filiale of sub-filiale van ieder van deze vennootschappen beschouwd.

In de derde plaats willen we nog refereren naar het ontwerp voor een hervorming van het vennootschapsrecht (1) waar volgende definities worden vooropgesteld

"Een vennootschap is een afhankelijke- of dochteronderneming, wanneer een andere vennootschap, de dominerende, in rechte of in feite, de macht heeft om over het vermogen van de vennootschap te beschikken of haar bedrijvigheid te leiden (art. 36 ontwerp).

Wanneer een aantal voorwaarden is voldaan, wordt een vennootschap weerlegbaar vermoed een dochtermaatschappij van een dominerende onderneming te zijn

- wanneer een vennootschap zelf, of door andere ondernemingen of tussenpersonen, over de helft van de stemmen beschikt die zijn verbonden aan de uitgegeven aandelen;
- of wanneer een vennootschap rechtstreeks, of door andere dochterondernemingen of tussenpersonen eigenaar is van de aandelen die meer dan de helft van het maatschappelijk vermogen uitmaken.
- of nog wanneer een vennootschap gemachtigd is om de meerderheid van de leden te benoemen van het orgaan dat belast is met het bestuur en de vertegenwoordiging."

In het Duitse concernrecht (2) wordt een onderscheid gemaakt tussen UnterordnungKonzern (dochterkonzern)^{en} Gleichordnungskonzern (AssociatieKonzerns). Een uniforme leiding wordt voor beiden vereist; het Unterordnungskonzern onderstelt een afhankelijkheidsverhouding en vermoedt het bestaan van een groep wanneer deze afhankelijkheidsverhouding bestaat; terwijl het bij het Gleichordnungskonzern om een samenwerking tussen in principe gelijke partners gaat die onder een uniforme leiding

(1) Gedrukte stukken Kamer, n°387, (1979-1980) n°1.

(2) Aktiengesetz 6 september 1965, Bundesgesetzblatt, 11 September 1965.

worden geplaatst. Een Unterordnungskonzern kan een gevolg zijn van 3 factoren : een feitelijke afhankelijkheid (faktischer Konzern), een kontrakt (Vertragskonzern) of een inkorporatie van een vennootschap met een andere (Eingliederung). In het feitelijk concern is de afhankelijkheid of de onderworpenheid aan de dominerende vennootschap dus gegrond op feitelikheden (bv. de meerderheid van kapitaalbezit door de dominerende vennootschap, de mogelijkheid om de meerderheid van de leden van het beslissingsorgaan te benoemen) waarbij de oorsprong van de afhankelijkheids- of dominantierelatie niet strikt wordt bepaald of begrensd (1) maar wordt geacht aanwezig te zijn als ze resulteert in de mogelijkheid om in hoofde van de dominerende vennootschap, het beleid van de afhankelijke vennootschap te oriënteren (2) (dus eventueel ook tgv. een minderheidsaandeel in het kapitaal, als dit bv. ruim onder het publiek is verspreid of tgv. feitelijke contractuele banden of langs contractuele banden zoals : langdurige credietovereenkomsten, licentieovereenkomsten, langdurige licentie en afzet contracten (Franke p. 129)

Een afhankelijke onderneming wordt vermoed een groep te vormen met de dominante onderneming.

In het kontraktueel concern is de afhankelijkheid gebaseerd op contracten van winsttransfert (Gewinnabführungsvertrag) of op contracten van dominantie (Beherrschungsvertrag : contract waarbij een NV zich als rechtspersoon onder de leiding stelt van een andere onderneming).

Een Gleichordnungskonzern veronderstelt een coördinatie van de activiteiten van meerdere ondernemingen en de creatie van een gemeenschappelijk bestuur. Het is dus meer dan een zuiver samenwerkingsakkoord, en veronderstelt een gemeenschappelijk belang, dat wordt nagestreefd onder een uniforme leiding, (3)

-
- (1) Behalve dat er een vermoeden van afhankelijkheid/dominantie wordt ingesteld wanneer een onderneming de meerderheid der aandelen of stemrechten van een andere bezit. (art. 17.2)
 - (2) Einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. (art. 17)
 - (3) Ook hier werd niet bepaald wat precies onder het begrip uniforme leiding wordt begrepen.

zonder dat er echter sprake is van afhankelijkheid en dominantie tussen de deelnemende ondernemingen.

In het Franse recht kunnen we refereren voor het wetsvoorstel Cousté (1) waar als centrale kenmerken van het groepsbegrip eveneens het bestaan van een afhankelijkheidsverhouding tussen vennootschappen en het aanwezig zijn van een uniforme leiding worden vooropgezet. Dominante en afhankelijke vennootschappen die zijn samengebracht onder een uniforme leiding vormen een groep. De afhankelijkheidsverhouding wordt geacht aanwezig te zijn wanneer een vennootschap over een invloed beschikt op een andere die toelaat in deze direct of indirect, in rechte of in feite, de beslissingsmacht uit te oefenen. Deregelijke afhankelijkheid wordt vermoed wanneer de dominante onderneming over minstens 25% van de stemrechten beschikt. Hoe het bestaan van een uniforme leiding wordt vooropgesteld wordt niet expliciet gesteld : bv. contracten van partiële transfert van winsten, contrats d'affirmages, gemeenschap van winsten (art. 292)

Tenslotte is het nog nuttig te verwijzen naar de definities die gehanteerd worden in het communautair recht.

In haar voorstel van verordening betreffende het statuut voor Europese naamloze vennootschappen (bijlage bij het Bulletin der Europese Gemeenschappen 1975 n°4) hanteert de Commissie een concernbegrip dat grotendeels met het Duitse begrip van "Unterordnungskonzern" overeenstemt. Volgens het ontwerp vormen een dominerende vennootschap en één of meer afhankelijke ondernemingen een groep als ze onder de gemeenschappelijke leiding van de dominerende onderneming staan (art. 223.1). Er is dominerend wanneer een onderneming de mogelijkheid heeft om al dan niet rechtstreeks een dominerende invloed uit te oefenen op een andere onderneming. Deze dominerend wordt onweerlegbaar vermoed als de dominerende onderneming over de meerderheid van de stemrechten verbonden aan aandelen beschikt, meer dan de helft van de leden van het bestuursorgaan kan

(1) Wetsvoorstel n°1055, ingediend door Cousté et al. zie Kentgen, G., o.c., p.283 ev.

benoemen, of op basis van contracten een proponderante invloed kan uitoefenen. Een weerlegbaar vermoeden van dominerend ring bestaat wanneer een onderneming een meerderheidsparticipatie bezit in een andere onderneming. Wanneer een onderneming is gedomineerd volgens voornoemde criteria wordt ze vermoed met de dominante onderneming een groep te vormen.

Het voorstel voor een 7^o richtlijn inzake de concernjaarrekening kent eveneens de begrippen dominerende en afhankelijke ondernemingen, maar spreekt daarnaast ook voor de zogenaamde geassocieerde ondernemingen.

Het begrip concern in de zin van deze richtlijn omvat de dominerende onderneming en de van haar afhankelijke ondernemingen, indien de dominerende ondernemingen daadwerkelijk haar dominerend ring uitoefent en als gevolg daarvan al deze ondernemingen onder de uniforme leiding staan van de dominerende onderneming. Ondernemingen worden vermoed afhankelijk te zijn van een andere wanneer deze laatste rechtstreeks of middellijk

- a) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de eerstgenoemde bezit of
- b) over de meerderheid van de stemrechten verbonden aan de door de eerstgenoemde onderneming uitgegeven aandelen beschikt of
- c) meer dan de helft der leden van het orgaan van bestuur, van beheer of van toezicht van de eerstgenoemde onderneming kan benoemen.

Noteren we echter dat ook, ondernemingen die niet tot elkaar in een verhouding van afhankelijkheid staan, als bedoeld in artikel 2, vormen eveneens een concern, indien zij alle onder een uniforme leiding staan (artikel 4).

Zoals gezegd introduceert deze richtlijn ook het begrip geassocieerde onderneming. Hieronder wordt verstaan een onderneming waarop rechtstreeks of middellijk door een andere onderneming een aanmerkelijke invloed wordt uitgeoefend (art. 1). Daartoe worden vermoedens vastgesteld (het bezitten van ten minste 20% van het kapitaal van eerstgenoemde onderneming of van de stemrechten verbonden aan de door haar uitgegeven aandelen).

benoemen, of op basis van contracten een proponderante invloed kan uitoefenen. Een weerlegbaar vermoeden van dominerend ring bestaat wanneer een onderneming een meerderheidsparticipatie bezit in een andere onderneming. Wanneer een onderneming is gedomineerd volgens voornoemde criteria wordt ze vermoed met de dominante onderneming een groep te vormen.

Het voorstel voor een 7° richtlijn inzake de concernjaarrekening kent eveneens de begrippen dominerende en afhankelijke ondernemingen, maar spreekt daarnaast ook voor de zogenaamde geassocieerde ondernemingen.

Het begrip concern in de zin van deze richtlijn omvat de dominerende onderneming en de van haar afhankelijke ondernemingen, indien de dominerende ondernemingen daadwerkelijk haar dominerend ring uitoefent en als gevolg daarvan al deze ondernemingen onder de uniforme leiding staan van de dominerende onderneming. Ondernemingen worden vermoed afhankelijk te zijn van een andere wanneer deze laatste rechtstreeks of middellijk

- a) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de eerstgenoemde bezit of
- b) over de meerderheid van de stemrechten verbonden aan de door de eerstgenoemde onderneming uitgegeven aandelen beschikt of
- c) meer dan de helft der leden van het orgaan van bestuur, van beheer of van toezicht van de eerstgenoemde onderneming kan benoemen.

Noteren we echter dat ook, ondernemingen die niet tot elkaar in een verhouding van afhankelijkheid staan, als bedoeld in artikel 2, vormen eveneens een concern, indien zij alle onder een uniforme leiding staan (artikel 4).

Zoals gezegd introduceert deze richtlijn ook het begrip geassocieerde onderneming. Hieronder wordt verstaan een onderneming waarop rechtstreeks of middellijk door een andere onderneming een aanmerkelijke invloed wordt uitgeoefend (art. 1). Daartoe worden vermoedens vastgesteld (het bezitten van ten minste 20% van het kapitaal van eerstgenoemde onderneming of van de stemrechten verbonden aan de door haar uitgegeven aandelen).

Synthese

Een synthese van voorgaand overzicht reveleert dus volgende onderscheiden die belangrijk zijn op weg naar de definiëring van het begrip "groep" of "financiële en economische entiteit" zoals vervat in het K.B. van 1973 en CAO n°9.

Als onderscheiden sleutelbegrippen in de vrij ingewikkelde regeling komen naar voren, primo, het begrip dominante vennootschap waar tegenover staat het begrip filiale, secundo, het begrip participerende vennootschap waar tegenover staat het begrip geassocieerde vennootschap en drie, het begrip groep of concern. Het kan o.i. alleen maar bijdrage tot duidelijkheid wanneer deze drie begrippen en concepten strikt van elkaar worden gescheiden.

1. De begrippen dominante vennootschap en afhankelijke vennootschap (soms ook filiale genoemd).

a) omschrijving

In de diverse teksten wordt de dominantie omschreven als de mogelijkheid - in hoofde van een vennootschap- om in rechte of in feite, direct of indirect, een doorslaggevende invloed te kunnen uitoefenen op de oriëntering van het beleid van een andere (de afhankelijke vennootschap) of op de benoeming van haar leiders (KB 76); de macht te hebben om de activiteiten van deze filialen te leiden (wet 78); om over het vermogen van de vennootschap te beschikken (voorontwerp); het beleid van de afhankelijke vennootschap te oriënteren, de beslissingsmacht uit te oefenen etc...

b) de criteria tot vaststelling van dominantie

In hoofde van de dominante onderneming of vennootschap : het bezit van participaties ten belope van minimum de helft van het kapitaal van de onderneming, het bezit van tenminste de helft

van de stemrechten verbonden aan de aandelen of deelbewijzen, de beschikking over de helft van de stemrechten vertegenwoordigd op de jongste algemene vergadering, de beschikking over 25% van de stemrechten, een overheersing uitgeoefend op een al dan niet contractueel mechanisme of op welke feitelijke situatie ook, gemachtigd zijn om de meerderheid van de leden te benoemen van het bestuurs- of vertegenwoordigingsorgaan.

c) de vaststelling van dominantie - afhankelijkheid

Een aantal van de voornoemde rechtsbronnen achtten de dominantie onweerlegbaar vermoed wanneer de dominante onderneming over de helft van het kapitaal of de helft van de stemrechten beschikt of wanneer de dominantie wordt uitgeoefend op basis van specifieke contracten.

In andere rechtsbronnen wordt de dominantie en afhankelijkheid slechts weerlegbaar vermoed aanwezig te zijn; dit is o.a. het geval wanneer de dominante onderneming over de helft van de stemmen op de jongste algemene vergadering beschikt, over 25% van de stemrechten beschikt, haar dominantie uitoefent op basis van een feitelijke situatie, en in sommige rechtsbronnen wanneer ze beschikt over de helft van het kapitaal of van de aan aandelen verbonden stemrechten.

2. De begrippen participerende vennootschap - geassocieerde vennootschap.

a) omschrijving

In de diverse teksten wordt de participatie omschreven als de mogelijkheid om in hoofde van de participerende vennootschap een duurzame band te scheppen met de geassocieerde vennootschap, en er medezeggenschap in te verkrijgen, of er een aanvankelijke invloed op uit te oefenen.

b) criteria tot vaststelling van associatie

In hoofde van de participerende vennootschap : het bezit van 10% van kapitaal of aandelen, of minder dan 10% wanneer van daden van beschikking eenzijdige rechten zijn verbonden, of elders het bezit van 20% van de stemrechten, of 20% van het kapitaal.

c) de wijze van vaststelling van associatie of verbondenheid

Dit gebeurt op basis van weerlegbare vermoedens.

3. Het begrip groep of concerna) omschrijving

Centraal voor de definiëring van het begrip groep of concern in de bestaande teksten staat in de eerste plaats het element uniformiteit of gemeenschappelijkheid van leiding over de verschillende vennootschappen. Dit element van uniformiteit van leiding staat centraal in de Duitse wetgeving en de Franse en communautaire voorstellen. Deze notie "uniformiteit van leiding" is echter niet verder uitgewerkt door de wetgever.

Het is een essentieel element, in de mate dat er van een groep zonder dit element uniforme leiding, überhaupt geen sprake is.

De begrippen groep en afhankelijkheid zijn dus duidelijk gescheiden. "Une entreprise dépendante n'est pas une entreprise de groupe lorsqu'elle ne subit pas en fait la direction de l'entreprise dominante. De plus, dans l'hypothèse d'un groupe égalitaire, il n'y a pas de rapport de dépendance entre les entreprises" (1)

In de andere elementen die centraal staan in het begrip groep stellen we verschillen vast tussen het Duitse recht enerzijds

(1) Kentgen, G., o.c., p.31.

en de Franse en communautaire voorstellen anderzijds.

In het Duitse recht kan een groep of dominante en afhankelijke ondernemingen samengebracht onder een uniforme leiding omvatten, of vennootschappen die gelijk partners zijn, samengebracht onder een uniforme leiding.

In de Franse en Europese voorstellen kunnen slechts als groep worden beschouwd de dominerende en afhankelijke vennootschappen die gezamenlijk onder de uniforme leiding van de dominerende onderneming worden samengebracht.

b) criteria tot vaststelling van het bestaan van een groep

Zoals we reeds stelden zijn de criteria voor het vaststellen van de uniformiteit van leiding niet bij wet vastgelegd. Verschillende criteria worden in de praktijk weliswaar weerhouden : het bestaan van persoonlijke bindingen tussen de diverse organen van de vennootschappen van de groep, het bestaan van instructies waardoor wordt geïntervenieerd in de dagelijkse leiding van de groepsvennootschappen, de eenheid van beslissing die wordt uitgeoefend, de coördinatie van beleid en strategie, het duurzaam afstemmen van het beleid op elkaar, een gezamenlijke doelgerichtheid, een eenheid van gezag dat groter is en verder reikt dan de bestaande eenheden van de juridische organisatie, een centraal concerndoel, financiële coördinatie en het vaststellen van het aandeel van de verschillende vennootschappen van de groep in de totale financiering, het duurzaam karakter van de concernzeggenschap etc. (1)

Wat de criteria voor het bestaan van dominantie-afhankelijkheid betreft, zie supra.

c) de wijze van vaststelling

In het Duitse recht en de Europese voorstellen bestaat er een weerlegbaar vermoeden dat dominante en afhankelijke onderne-

(1) Zie verder Franken, W., o.c., p.29 ev.

mingen een groep vormen. Dit weerlegbaar vermoeden bestaat ook wanneer ingeval een specifiek ondernemingscontract bestaat (bv. Gewinnabführungsvertrag).

d) de procedure van voorstelling

In het EG voorstel kon de vraag of er een groep bestaat worden voorgelegd aan het Hof van Justitie, in het Franse voorstel aan la Cour des groupes et des concentrations.

Deze synthese heeft o.i. enige conceptuele duidelijkheid geschapen in het bestaande begrippenapparaat en laat ons nu toe een omschrijving te bieden van de begrippen "groep" en "financiële-economische entiteit" zoals die o.i. kunnen worden gedefinieerd in het licht van het KB '73 en CAO n°9.

Omschrijving van het begrip groep en financiële-economische entiteit in het kader van de CAO n°9 en het KB van 27 november 1973.

In het licht van onze vorige bevindingen lijkt ons volgende omschrijving van het begrip groep verantwoord.

De groep waartoe de onderneming behoort bevat ofwel de dominante vennootschap, alle andere vennootschappen of ondernemingen die als afhankelijke vennootschappen of ondernemingen onder de uniforme leiding van de dominante vennootschap werkzaam zijn, en de andere vennootschappen die als geassocieerde vennootschappen onder de uniforme leiding van de dominante vennootschap werkzaam zijn; ofwel de participerende vennootschap, voorzover de onderneming onder haar uniforme leiding werkzaam is, en de van de participerende vennootschap afhankelijke vennootschappen, die onder haar uniforme leiding werkzaam zijn.

De groep omvat daarnaast, in voorkomend geval, de vennootschappen t.a.v. dewelke de onderneming zelf dominante vennootschap is, en de vennootschappen t.a.v. dewelke de onderneming participerende vennootschap is voorzover deze laatste onder de uniforme leiding van de onderneming zelf, een haar

dominante onderneming of een in haar participerende vennootschap werkzaam zijn.

In het kader van deze definitie wordt de dominante vennootschap omschreven als de vennootschap die de mogelijkheid heeft om rechtstreeks of onrechtstreeks, persoonlijk of door tussenplaatsing van personen, een doorslaggevende invloed uit te oefenen op het beleid van een andere vennootschap of onderneming.

De afhankelijke onderneming als de vennootschap waarop een andere vennootschap rechtstreeks of onrechtstreeks, persoonlijk of door tussenplaatsing van personen, een doorslaggevende invloed kan uitoefenen.

Een dergelijke dominantie wordt onweerlegbaar vermoed aanwezig te zijn wanneer een vennootschap in een andere over meer dan de helft van de aandelen of aan deelbewijzen verbonden stemrechten beschikt, over de mogelijkheid beschikt meer dan de helft van de leden van het bestuursorgaan of vertegenwoordigingsorgaan te benoemen, of tengevolge van een contract van overheersing. Een dergelijke dominantie wordt weerlegbaar vermoed aanwezig te zijn wanneer een vennootschap in een andere over meer dan de helft van de stemmen op de jongste algemene vergadering heeft beschikt of op basis van belangrijke en duurzame contracten een doorslaggevende invloed kan uitoefenen.

In dergelijke gevallen legt de bewijslast tot negatie van de dominantie bij de vennootschap die vermoed wordt dominerend te zijn.

In het kader van deze definitie onder uniforme leiding werkzaam zijn betekent dat de verschillende vennootschappen werkzaam zijn onder een eenheid van gezag, en opereren i.p.v. een centraal concerndeel, waarbij de grote lijnen en de belangrijkste aspecten van de bedrijfsvoering van de verschillende vennootschappen op duurzame wijze worden vastgelegd of gecoördineerd door de eenheid van gezag.

Alle vennootschappen waarvan de afhankelijkheid van de dominante

vennootschap wordt vastgesteld worden vermoed tot de groep (dus onder uniforme leiding te staan) te behoren. De bewijslast dat er geen groep wordt gevormd ligt bij de dominante vennootschap.

In het kader van deze definitie wordt als participerende vennootschap gedefinieerd, elke vennootschap die in een andere, de geassocieerde vennootschap genoemd, een medezeggenschap of aanmerkelijke invloed uitoefent.

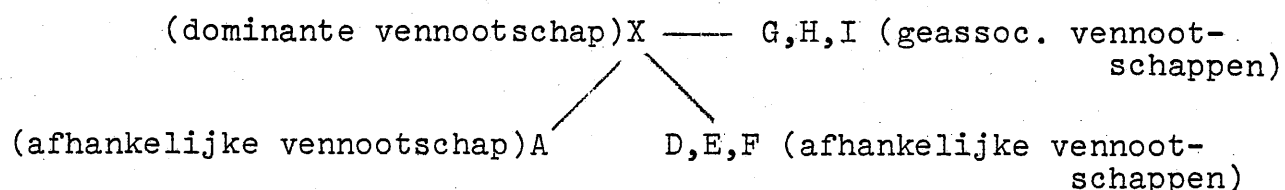
Een weerlegbaar vermoede bestaat dat een vennootschap optreedt als participerende vennootschap, wanneer deze in een andere over meer dan 10% van het kapitaal beschikt, of over 10% van de stemrechten verbonden aan deelbewijzen of over 25% van de stemmen op de jongste algemene vergadering of 1/4 van de leden van het bestuursorgaan kan benoemen.

Commentaar

Zoals zal blijken worden de volgende hoofdhypothesen (en daarin vervatte subvarianten) van groepsvorming door het zopas vastgestelde begrip financiële en economische entiteit gedekt.

Eerste hoofdhypothese : de onderneming A (in de zin van de wet op de ondernemingsraden) is een afhankelijke vennootschap van de dominante vennootschap X, die eveneens optreedt als dominerende vennootschap t.a.v. de vennootschappen D, E, F en als participerende vennootschap t.a.v. de vennootschappen G, H, I.

Grafisch voorgesteld



De informatie over de groep strekt zich alleszins uit tot de dominante vennootschap X (alسدusdanig vastgesteld op basis van

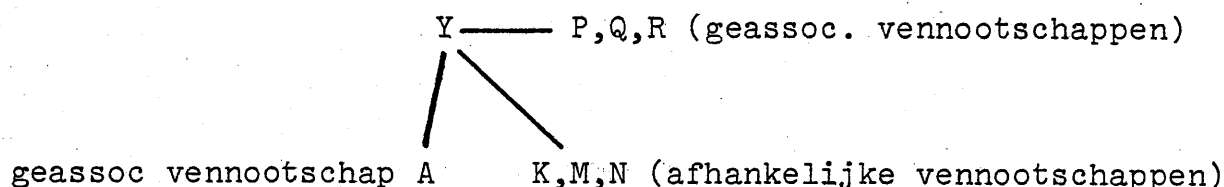
onweerlegbare of weerlegbare vermoedens). Dit betekent dus dat de vennootschap X in feite onweerlegbaar wordt vermoed, van zodra er een verhouding dominantie-afhankelijkheid wordt vastgesteld, in het begrip "groep" te vallen.

De informatie over de groep kan zich verder uitstrekken tot de andere van de dominante onderneming afhankelijke vennootschappen (D,E,F) (waarvan de dominantie en afhankelijkheid terug volgens onweerlegbare en weerlegbare vermoedens wordt vastgesteld), indien de dominante onderneming het vermoeden niet kan weerleggen dat deze afhankelijke vennootschappen werkzaam zijn onder haar uniforme leiding.

De informatie over de groep strekt zich verder nog uit tot de geassocieerde vennootschappen (G,H,I) van X, (de participatie - associatieverhouding wordt vastgelegd op basis van een weerlegbaar vermoeden), indien wordt aangetoond dat de geassocieerde vennootschappen eveneens onder de uniforme leiding van de dominante vennootschap werkzaam zijn. Ten aanzien van deze band worden geen vermoedens ingesteld.

Tweede hoofdhypothese : de onderneming A is een geassocieerde vennootschap van vennootschap Y, die daarnaast nog optreedt als dominerende vennootschap t.a.v. de vennootschappen K, M, N en als participerende vennootschap t.a.v. de vennootschappen P, Q, R.

Grafisch voorgesteld



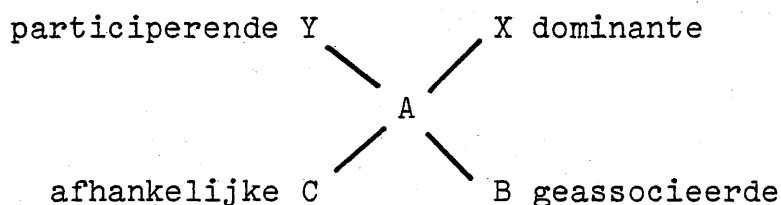
De informatie over de groep strekt zich hier uit tot de participerende vennootschap Y (een vennootschap wordt vermoed participierend te zijn onder bepaalde voorwaarden), in de mate dat de onderneming A ook onder haar uniforme leiding werkzaam is. Ten aanzien hiervan worden geen vermoedens vastgesteld.

De informatie over de groep kan zich verder uitstrekken tot de van de participerende vennootschap Y afhankelijke vennootschappen K, M, N (waarvan de afhankelijkheid en dominantie terug volgens onweerlegbare en weerlegbare vermoedens wordt vastgesteld) indien het vermoeden niet wordt weerlegd dat de van de participerende vennootschap afhankelijke vennootschappen onder haar uniforme leiding werkzaam zijn.

De informatie over de groep strekt zich verder nog uit tot de geassocieerde vennootschappen P, Q, R (de participatie - associatieverhouding wordt vastgelegd op basis van een weerlegbaar vermoeden) indien wordt aangetoond dat de geassocieerde vennootschappen onder de uniforme leiding van Y staan. Ook ten aanzien hiervan bestaan geen vermoedens.

Derde hoofdhypothese : onderneming A is bovendien ook zelf dominantie of participerende vennootschap.

Grafisch voorgesteld



Is de onderneming dominante vennootschap, dan betreft de informatie over de groep ook de afhankelijke vennootschap. Is de onderneming participerende vennootschap, dan wordt de geassocieerde vennootschap (B) alleen bij de groepsinformatie betrokken als ze onder de uniforme leiding van A staat of van een A dominerende of in A participerende vennootschap die de onderneming A ook onder haar uniforme leiding heeft gebracht.

Tot afsluiting van deze vrij technische discussie willen we er nog op wijzen dat aan de aldus voorgestelde omschrijving o.i. verschillende voordelen zijn verbonden; primo is de definitie voldoende eng om aan het begrip financiële en economische entiteit een zekere operationaliteit te geven, die beantwoordt

aan de economische realiteit m.n. het bestaan van een economische entiteit werkzaam onder een uniforme leiding en gemeenschappelijke doelstellingen. Anderzijds lijkt het begrip ons voldoende ruim om een reële inhoud te geven om de verplichting tot het betrekken van de groep bij de informatievervalschafting en wordt vermeden dat deze wordt beperkt tot het meest duidelijke segment ervan, de dominante of controlerende vennootschap.

De criteria die worden gehanteerd tot vaststelling van de banden tussen ondernemingen worden ook elders in het rechtsverkeer gehanteerd en later toe de band te bewaren tussen de arbeidsrechterlijke en vennootschapsrechterlijke interpretatie van het begrip groep. Ze zijn daarenboven specifiek en vrij strikt bepaald.

De procedures inzake de vaststelling van verbondenheid tussen vennootschappen en tot vaststelling van het bestaan van een groep lijken ons voldoende gebalanceerd, in de zin dat de bewijslast verschuift naarmate de duidelijkheid van controle daalt en pogen anderzijds de feitelijke vaststelling van het bestaan van een "groep" te vrijwaren van al te veel betwistingen.

iii) Welke inlichtingen moeten worden verstrekt over de financiële en economische entiteit waartoe de onderneming behoort?

Deze vraag is niet volkomen duidelijk opgelost.

Art. 1 van het K.B. van 27 november 1973 stelt :

"Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde die hem bindt, moeten aan de ondernemingsraad de economische en financiële voorlichting, die betrekking heeft op de onderneming zoals omschreven bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948, overmaken.

Zij wordt in voorkomend geval, aangevuld :

- 1° met inlichtingen van dezelfde aard over de juridische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt;
- 2° met inlichtingen over de economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt."

terwijl in het verslag aan de Koning wordt gesteld dat "het noodzakelijk kan zijn om met betrekking tot bepaalde aangelegenheden, de werknemers ook in te lichten omtrent de toestand van een entiteit, waarvan de onderneming, hoewel juridisch onafhankelijk, economisch of financieel afhangt."

Ook in art. 3, CAO n°9 wordt slechts bepaald dat "inlichtingen in voorkomend geval niet los staan van de nationale en sectorale economische context, aangevuld met de aspecten, die eigen zijn aan de streek of de groep waartoe de onderneming behoort".

Hieruit blijkt ons inziens reeds duidelijk dat het niet in de bedoeling lag de verplichting tot informatieverstrekking over de financiële en economische entiteit, uit te breiden tot alle onderwerpen, waarover ten aanzien van de Belgische onderneming informatie moet worden verstrekt.

In die richting wijst trouwens eveneens het onderscheid in frasering van art. 3, K.B. 27.11.1973, waar enerzijds wordt gesteld dat :

"De inlichtingen moeten de werknemers in staat stellen zich een klaar en juist beeld te vormen van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij eventueel deel uitmaakt."

anderzijds dat :

"Zij moeten het tevens mogelijk maken de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds, van de economische en financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt, en, anderzijds, van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie".

- iv) De specifieke terreinen waarover inlichtingen moeten worden verstrekt.

Het is anderzijds duidelijk dat een aantal welbepaalde inlichtingen moeten worden gegeven ten aanzien van de financiële en economische entiteit, en dat bijgevolg niet mag worden afgeleid uit onze voorgaande opmerkingen dat een beperking tot een algemene schets van de activiteit van de groep volstaat.

Zo voorzien o.a. de artikelen 5, 8, 11, 14 en 21 expliciet dat de basisinformatie betreffende respectievelijk het statuut van de onderneming, de concurrentiepositie op de markt, de financiële structuur van de onderneming, de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming en de interne organisatie eveneens de financiële en economische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt, betreffen.

Meer specifieke inlichtingen in verband met het statuut van de onderneming hebben betrekking op de juridische entiteit. Ze worden dus gegeven ofwel voor de onderneming zelf, indien deze op zichzelf een juridische entiteit vormt, ofwel voor de juridische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt - in welk geval het begrip juridische entiteit kan samenvallen met het begrip financiële en economische entiteit. Informatie dus over het statuut bevat o.a. : de juridische vorm van de onderneming, haar statuten en eventuele wijziging ervan, haar leiding. Verder is in dit artikel (art. 5) bepaald dat informatie moet worden meegedeeld ten aanzien van de financieringsmiddelen van de onderneming op halflange en lange termijn evenals de economische en financiële betrekkingen die ze onderhoudt met andere juridische, economische en financiële entiteiten, evenals de aard van deze betrekkingen. Tenslotte is eveneens bepaald dat eventueel het bestaan en de aard van de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de onderneming, moeten worden meegedeeld.

Ten aanzien van deze laatste punten, die een mededeling van gegevens impliceren over eventuele banden tussen de lokale vestiging - al of niet juridische entiteit - en andere financiële en economische entiteiten, preciseert het verslag aan de Koning, wat de inhoud van de mede te delen gegevens betreft, dat hierbij wordt voorzien in een mededeling van :

- de middelen tot vorming van het eigen vermogen van de onderneming. Bijvoorbeeld de lijst van de voornaamste aandeelhouders in een vennootschap op aandelen;
- de financiële deelnemingen van de onderneming in het kapitaal van andere ondernemingen, evenals de financiële deelneming van andere ondernemingen in haar kapitaal, op voorwaarde dat deze deelnemingen genomen werden met de bedoeling duurzame banden te leggen tussen de ondernemingen en dat zij op de één of andere wijze de mogelijkheid scheppen om het economisch beleid van de onderneming te controleren;
- de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben op de ondernemingen. Het gaat hier natuurlijk niet om de veelvuldige contracten van beperkte draagwijdte die elke onderneming verplicht is af te sluiten in het kader van haar dagelijkse activiteiten, maar het betreft de mededeling van overeenkomsten en akkoorden die met andere ondernemingen banden van een zekere duurzaamheid tot stand brengen en die een invloed uitoefenen op het economisch beleid van de onderneming. Het betreft, bv. beheersovereenkomsten, contracten tot verdeling van de winsten, optie- of verkooprechten met betrekking tot een belangrijk deel van het actief, enz...

Art.8 anderzijds voorziet dat de inlichtingen betreffende de financiële structuur van de onderneming of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan ze deel uitmaakt, tenminste een verklarende commentaar bevatten van het gebruikte rekeningstelsel en een ontleding van de financiële structuur door middel van een vergelijking met commentaar van de jaarrekeningen van de laatste vijf jaren.

De vraag stelt zich hierbij in welke mate de vereiste inlichtingen specifiek en in dezelfde mate betrekking moeten hebben op financiële en economische entiteit, als op de onderneming.

Ons inziens niet. De bedoeling van dit artikel is ons inziens duidelijk gericht op het verplichtend maken van mededelingen ten aanzien van de financiële structuur van de economische eenheid, die als dusdanig - als micro-unit en actor - optreedt, d.w.z. óf de onderneming wanneer ze een juridische entiteit vormt

of de juridische entiteit of de financiële en economische entiteit wanneer de vestiging in België slechts een technische bedrijfseenvormt, op welk niveau een inzicht in de financiële structuur onmogelijk is, ofwel tengevolge van onvoldoende relevantie niet valabel is. Het lijkt ons dus dat het woordje "of", zoals vermeld in het artikel, hier een alternatief voorstelt en niet cumulatief voor beide niveaus dezelfde inlichtingen vereist.

Het spreekt natuurlijk vanzelf dat de algemene verplichting, zoals vervat in art.1 "ze worden aangevuld met inlichtingen over de financiële of economische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt" ook hier geldt. Zo de onderneming dus behoort tot een economische entiteit, zal de financiële structuur ervan moeten toegelicht worden aan de hand van de plaats die de onderneming inneemt in het groter geheel, waarbij we verder kunnen refereren naar de bepalingen in art. 21 i.v.m. de geconsolideerde jaarrekening.

De opmerkingen geformuleerd voor art.8 lijken ons evenzeer valabel voor art. 11, bepalend dat :

"De voorlichting in verband met het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming, of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bepaald bij artikel 4, g, strekt zich uit tot alle aspecten van de activiteit van de onderneming, inzonderheid de industriële, financiële commerciële, sociale aspecten en het speurwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen".

De plaats van de onderneming binnen het groter geheel en de mate waarin de toekomstverwachtingen en vooruitzichten van deze laatste, op de verschillende vernoemde terreinen - van reële relevantie is voor de toekomst van de lokale onderneming zelf, moeten dus o.i. worden toegelicht, met dien verstande dat deze toelichting vanuit het perspectief van de lokale onderneming gebeurt, en niet dermate wordt gespecificeerd t.a.v. de groep als t.a.v. de lokale onderneming.

Art. 14 daarentegen voorziet expliciet gespecificeerd de verplichting tot het verstrekken van bepaalde gegevens over de financiële of economische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt.

Meer bepaald stelt art. 14 "het organigram waarvan sprake in art. 4j, beschrijft en verklaart de interne organisatie, de hiër-

archische structuur, de verdeling van de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden in de schoot van de onderneming. Bij het organigram wordt een plan gevoegd van de onderneming, alsmede een tabel van de organisatie van juridische, economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt; deze tabel moet toelaten de onderneming te situeren in de schoot van de entiteit."

Anderzijds, naar aanleiding van de jaarinformatie, vereist art. 21 eveneens expliciet dat

"Ingeval de onderneming deel uitmaakt van een juridische, economische of financiële entiteit, die een geconsolideerde of gedeeltelijk geconsolideerde jaarrekening opmaakt zullen de bestanddelen ervan eveneens aan de ondernemingsraad worden meegedeeld."

Ten aanzien van de overige artikels, geldt, dus wat betreft het betrekken van de financiële en economische entiteit de algemene verplichting zoals vervat in art. 1.

Een meer preciese inhoudsbepaling ten aanzien van de informatie te verstrekken in het kader van deze artikels, over de financiële en economische entiteit, lijkt ons vrij moeilijk en trouwens weinig valabel. Hier kan slechts een functioneel criterium worden gehanteerd, waarbij wordt gesteld, zoals in art. 3, dat de inlichtingen het moeten mogelijk maken de onderneming te situeren binnen het ruimer kader van de financiële of economische groep. Dit betekent dus in het bijzonder inlichtingen - aanvullend ten aanzien van de inlichtingen over de Belgische onderneming - ten aanzien van de door de groep gevolgde politiek in de mate waarin de beslissingen terzake op het niveau van de groep worden genomen en voor zover ze een rechtstreekse invloed hebben op de economische en financiële toestand van de onderneming.

Een preciese bepaling van de te geven inlichtingen "betreffende de groep" op basis van CAO n°9 stelt eveneens problemen. Behoudens de reeds vermelde algemene bepaling in art.3 wordt geen referentie gemaakt naar dit begrip en werd in de verschillende artikels geen specifieke opdracht, tot het verstrekken van gegevens over de groep, ingelast. Ons inziens kon dus ook hier worden gesteld dat de algemene opdracht, op basis van art.3, tot het desgevallend aanvullen van de verstrekte gegevens met informatie over de groep, niet geldt ten aanzien van elke specifieke rubriek voorzien in CAO n°9, maar eerder beperkend moet worden geïnterpreteerd en slechts geldt ten aanzien van die artikels waar een aanvulling met groepsgegevens noodzakelijk is, om een situering van de verstrekte gegevens over de Belgische onderneming toe te laten of te bevorderen. In die context denken we in concreto aan de tewerkstellingsvooruitzichten van het komende dienstjaar, waarover in de commentaar wordt gesteld dat "het ondernemingshoofd de ondernemingsraad de gegevens zal verstrekken die hij voor het komende dienstjaar kan geven over de gang van zaken in de onderneming en de factoren die een overwegende invloed op de tewerkstelling zouden kunnen hebben, enz."(1)

(1) Art.5, c, CAO n°9.

Daarnaast denken we aan de inlichtingen betreffende de genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling waarbij de commentaar een situering voorziet in de context van het globale tewerkstellingsbeleid van de onderneming (1); en tenslotte ingeval van structuurwijzigingen van de onderneming, onder meer deze die de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden (2).

v) De afdwingbaarheid van de informatieplicht.

Naast de vragen over welke entiteiten welke inlichtingen moeten worden gegeven, stelt zich tenslotte nog de vraag naar de afdwingbaarheid van deze informatieplicht.

In de slotbepalingen van het K.B. voorziet art.37 dat :

"De inbreuken op dit koninklijk besluit zullen worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig de bepalingen van de wet van 20 september 1948."

Dit betekent dus dat de werkgever, die weigert de inlichtingen te verschaffen zoals voorgeschreven bij K.B. 27 november 1973 een sanctie kan oplopen in toepassing van art. 32 van de wet van 20 september 1948 (3), wanneer zijn weigering wordt geacht een verhindering te zijn van de werking van de ondernemingsraad zoals die werking moet resulteren uit art. 15 h van dezelfde wet (4).

Elders werd eveneens gesteld (5) dat ingeval de werkgever de gevraagde inlichtingen bepaald bij de wet niet verstrekt ten nadele van de vertegenwoordigende werknemers een schade ontstaat op basis van art. 1382 B.W., in de mate dat de weigering de voorgeschreven inlichtingen te verschaffen hinderend kan worden geacht te zijn voor de werking van de ondernemingsraad.

Tenslotte moet eveneens worden rekening gehouden met de mogelijkheid tot het opleggen van administratieve geldboeten. (6)

(1) Art. 5, d, CAO n°9.

(2) Art. 11, CAO, n°9 waaraan onder de hoofding bijzondere gebeurtenissen meer aandacht zal worden besteed.

(3) Intussen gewijzigd door de wet van 23.1.1975, B.S. 31.1.1975, voorzien in een geldboete van 100 BF x het aantal werknemers in de onderneming x 40 (wetboek van strafrecht, art. 38, wet 5 maart 1972 betreffende de opdecimes op de strafrechterlijke geldboeten, gewijzigd door de wet van 25.6.1975).

Voor verdere details inzake deze procedure, die trouwens tot heden (gegevens begin '77) niet werd ingesteld, zie Centrale Raad voor het bedrijfsleven, Jaarverslag inzake de toepassing van het K.B. van 23.11.1973 (stencil)

(4) Quisthoudt, C., De reglementering inzake economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad, Ondernemen, p.171.

Bij de afdwingbaarheid en strafrechtelijke sanctionering stellen zich echter nog een probleem, dat specifiek geldt ten aanzien van de expliciete vereiste tot informatie over de financiële of economische entiteit, vervat in art. 14 en 21, en eventueel ook algemeen geldt ten aanzien van de algemene verplichting tot informatie over de financiële en economische entiteit, vervat in art. 1, m.n. de vraag naar de mogelijkheid van strafrechterlijke sanctionering van de Belgische onderneming, die, als deel van een financiële en economische entiteit, met het oog op conformiteit met de opgelegde informatieplicht, afhankelijk zijn van hen door de financiële en economische entiteit verstrekte gegevens. Bij het niet verstrekken van deze gegevens door de financiële of economische entiteit en de daaruit voortvloeiende dreiging van strafrechterlijke vervolging lijkt in casu een beroep op de rechtsfiguur overmacht uit het strafrecht aanwezig. Het begrip dwang - vervat in art. 71 Swb. - dat toeval en overmacht insluit (1) veronderstelt dat de dader niet de mogelijkheid noch over de keuze beschikte het misdrijf niet te plegen, hetzij dit een handeling of onthouding betreft. (2)

Om als rechtvaardigingsgrond te kunnen weerhouden worden, moet zijn voldaan aan de volgende voorwaarden : de dwang moet van beslissende invloed zijn geweest, moet vreemd zijn aan de dader, moet m.a.w. aan de dader zijn opgelegd, en moet tenslotte voorafgaan of gelijktijdig voorkomen met het misdrijf. Deze verschooningsgrond - die eveneens, volgens art. 100 swb., toepasselijk is op inbreuken voorzien door de sociale wetgeving (3), lijkt ons in casu mogelijk te kunnen worden gehanteerd, zodanig dat de afdwingbaarheid van de informatieplicht aan ondernemingsraden over de financiële of economische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt, ons inziens niet steeds probleemloos zal verlopen.

- (5) Blanpain, R. & Eyskens, M., De bevoegdheid van de ondernemingsraad in België naar wet en collectief overleg, Arbeidsblad, Jan-Feb. en maart-april 1972, p.73
- (6) Wet van 30 juni 1971, B.S., 31 juli 1971, art. 1, 16°.
- (1) Trousse, P., Les principes généraux du droit penal positif positif belge, Les Nouvelles, t. I, vol.1, p.395, n°2518.
- (2) Calewaert, W. en Van Houdt, C., Beginnelsen van het Belgisch strafrecht, Gent, Story, 1968, n°815 ev.
- (3) Zie ook Bosly, H., Les sanctions en droit penal belge, Story, Gent, 1979.

vi) Het wetsvoorstel De Clercq tot verdere uitbreiding van de informatieplicht.

In dit overzicht van de informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad over de financiële en economische entiteiten willen we eveneens nog het recente wetsvoorstel vermelden, tot aanvulling van de wet van 20 september 1948 (1). Hierbij wordt meer bepaald de informatieplicht van de werkgever uitgebreid en wordt een jaarlijks inlichten van de ondernemingsraad voorzien ten aanzien van de wijze waarop de onderneming en de economische of financiële groep waarvan ze eventueel deel uitmaakt, de richtlijnen voor multinationale ondernemingen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling en de Tripartite verklaring van Beginnselen betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid, uitgaande van de Raad van Beheer van de Internationale Arbeidsorganisatie, naleeft.

Dit verslag en de eventuele bijhorende bescheiden worden aan de ondernemingsraad minstens vijftien dagen vóór de desbetreffende vergadering overhandigd. Dit verslag wordt door de voorzitter van de ondernemingsraad mondeling toegelicht en de raad houdt desbetreffende een gedachtenwisseling. Op onvoldoende beantwoorde vragen wordt gedurende de volgende vergadering teruggekomen.

Zoals elders (2) meer uitvoerig uiteengezet bevatten deze richtlijnen, op het vlak van tewerkstelling en arbeidsverhoudingen, verplichtingen na te leven in elk van de landen waar de multinationale onderneming werkzaam is. Meer bepaald omvatten ze de verplichting tot erkenning van het recht op syndicale vrijheid, van het recht tot constructief collectief onderhandelen, zijn de ondernemingen gehouden tot het beschikbaar stellen van faciliteiten voor collectief onderhandelen, tot het ter beschikking stellen van informatie nodig voor collectief overleg, tot het verstrekken van informatie betreffende de activiteit van de afdeling en de onderneming, tot het toepassen van goede arbeidsvoorwaarden, tot het aanwerven en opleiden van lokale werknemers, tot het tijdig verwittigen bij overweging van ernstige wijzigingen zoals sluiting en collectieve afdanking, tot het toepassen van

(1) Parl. doc. Senaat, 1979-1980, n°287, 1. Voorstel tot aanvulling van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingediend door de heer C. De Clercq.

(2) Blanpain, R., The OECD Guidelines, Kluwer, Deventer, 1980.

het niet-discriminatiebeginsel bij aanwerving, promotie, afdanking en loon, tot het niet aanwenden van desinvesteringsdreigingen in de context van collectieve arbeidsverhoudingen en tot het inzetten en voeren van onderhandelingen met volwaardige en beslissingsbevoegde onderhandelingspartners.

Zoals in de begeleidende documenten wordt gesteld bestaat de bedoeling van het wetsvoorstel erin deels de in het kader van de OESO uitgewerkte nalevingsprocedure aan te vullen en de impact van de gedragscode op de dagelijkse werking van de onderneming te vergroten langs het erbij betrekken van de ondernemingsraad door hem terzake een informatieve bevoegdheid en consultatieve bevoegdheid te geven: m.n. de verplichting dat de werkgever jaarlijks bij sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, de ondernemingsraad schriftelijk inlicht over de wijze waarop de onderneming en de economische of financiële groep waarvan deze eventueel deel uitmaakt, de richtlijnen voor multinationale ondernemingen naleeft.

Zoals in het advies n°723 van de NAR (1) tot uiting komt, blijkt dit wetsvoorstel op een aantal punten problematisch.

Van werkgeverszijde werd o.i. niet volledig ten onrechte de discrepantie opgemerkt tussen enerzijds het vrijwillig niet bindend karakter van de richtlijnen, die in feite althans, in het kader van het wetsvoorstel, in het gedrang wordt gebracht door de verplichting tot informatie aan de ondernemingsraad door de onderneming.

De vrijwillige nalevingsprocedure, die weliswaar in 1979 is gewijzigd, in deze zin dat de multinationale ondernemingen wordt gevraagd in hun jaarverslag

en een korte aanduiding te geven van de wijze waarop ze de gedragscodes naleven wordt immers aanzienlijk verandert, in de mate dat een verplichting tot rapportering wordt ingesteld, waardoor de ondernemingsraad, in feite de werknemersvertegenwoordigers, met een feitelijke evaluerende functie worden belast t.a.v. de naleving van niet bindende codes.

(1) Advies n°723, NAR, zitting van 25 mei 1982.

Eveneens kunnen vragen worden geformuleerd naar de mate waarin het opportuun is een informatieverplichting op te leggen t.a.v. de naleving van alle leden van de OESO richtlijn, die gedeeltelijk betrekking heeft op een aantal aspecten die de sociale en economische bevoegdheden van de ondernemingsraad overschrijden. Ook van werknemerszijde werd het wetsvoorstel vrij sceptisch benaderd. Met scepticisme waarmee van werknemerszijde het voorstel werd onthaald leek echter hoofdzakelijk zijn grond te vinden in de wens de zogenaamde richtlijn Vredeling-Davignon i.v.m. informatie als belangrijkste mechanisme tot regulering van multinationale ondernemingen te promoveren. Het betreft dus niet zozeer de inhoud van het wetsvoorstel (waarvan de opname in art. 5.2 van de richtlijn werd voorgesteld) dan wel vragen naar de opportuniteit van deze afzonderlijke en beperkte regulering.

Technische commentaar op het voorstel had betrekking op de onduidelijkheid van de gehanteerde begrippen onderneming en economische groep. Te dien aanzien moet o.i. worden verwezen naar het begrip onderneming zoals gebruikt in de wet van 20 september 1948 en naar onze commentaar over de inhoud die kan worden gegeven aan het begrip financiële en economische entiteit. Merken we op dat door de sociale partners eveneens werd gewezen op de dubbelzinnigheid t.a.v. het niveau waarop de inlichtingen worden verstrekt, m.n. de vraag of deze inlichtingen betrekking hebben op de nationale entiteiten van de MNO's in België gevestigd, dan wel op de volledige multinationale onderneming. Ook terzake lijkt het ons mogelijk het begrip financiële en economische entiteit te gebruiken en op basis van de inhoud ervan, zoals we dit interpreteerden, te deduceren dat deze informatie in voorkomend geval ook zou moeten slaan op de naleving, door de samenstellende delen van de financiële en economische entiteit, m.a.w. de volledige multinationale onderneming, van de richtlijn.

vii) Het voorstel tot richtlijn betreffende de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder een transnationale structuur (1)

In het kader van deze verhandeling lijkt het ons noodzakelijk eveneens kort aandacht te besteden aan dit voorstel tot richtlijn (2). Van bij de aanvang willen we opmerken dat het niet onze bedoeling is dit voorstel volledig en exhaustief te behandelen. Een volledige behandeling van de richtlijn immers, de juridische en economische problemen die ze reveleert, en de ramificaties ervan op het gebied van arbeidsverhoudingen zijn voldoende uitgebreid om voorwerp te vormen van een specifieke studie en overstijgt daarnaast, in de mate dat de richtlijn door een hoofdzakelijk remediërend perspectief t.a.v. de problematiek arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen wordt gekenmerkt, het eerder diagnostiek perspectief van deze verhandeling. Het belang echter van de richtlijn m.n. vooral het feit dat ze het eerste internationaal instrument i.v.m. MNO's met een dwingend karakter zou zijn, de controverse die ze heeft meegebracht, haar waarschijnlijke akende afkondiging en de te voorziene omvangrijke impact ervan op de problematiek arbeidsverhoudingen - multinationale ondernemingen, verplichten ons tot een korte behandeling.

Het voorstel heeft tot doel in ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder transnationale structuur de werknemersvertegenwoordigers te voorzien van uitgebreide informatie-rechten m.b.t. de groep waarvan ze deel uitmaken en kent hen daarnaast een consultatierecht toe t.a.v. bepaalde groepsbeslissingen die een aanmerkelijke weerslag kunnen hebben op de bedrijfsvoering van het filiaal en de belangen van de werknemers van het filiaal.

-
- (1) Voorstel van richtlijn, door de commissie bij de raad ingediend op 24 oktober 1980, J.O. C n°297, 15 november 1980.
 - (2) Deze tekst is gebaseerd op Van Damme F., L'information et la consultation des travailleurs dans la proposition de directive sur les entreprises à structure complexe, en particulier transnationale, Revue du Marché Commun, aug-sept. 1981, p.368-378; European Industrial Relations Review, nov. 1980, Multinationals, draft directive on disclosure; het advies n°703 van de NAR, zitting van 6 oktober 1981; European Parliament, Working documents, 1982-1982, Report on behalf of the committee on social affairs and employments,

a) Het toepassingsgebied van de richtlijn

Dit voorstel tot richtlijn - en dit is een eerste opmerkelijk element - richt zich tot twee soorten of groepen ondernemingen. Met name enerzijds tot transnationale ondernemingen, m.a.w. ondernemingen die filialen (die in casu minstens 100 werknemers tewerkstellen) exploiteren in verschillende landen, en waarvan het beslissingscentrum is gelegen in een van de lidstaten of in een derde land. Anderzijds richt de richtlijn zich ook tot deze ondernemingen die zonder grensoverschrijdende activiteiten uit te oefenen, meerdere filialen bezitten (die in casu minstens 100 werknemers tewerkstellen). in een bepaald land waar ook hun beslissingscentrum is gevestigd. In de toelichting wordt gesteld dat deze aanpak garandeert dat alle ondernemingen met een vrij groot personeelsbestand op gelijkaardige wijze worden behandeld.

Merken we daarbij op dat geen globale minimum vereiste van tewerkstelling van de ganse groep (waarbij onvermijdelijk de problemen van afgrenzing belangrijk zijn) wordt vooropgesteld en er wordt uitgegaan van de hypothese dat in ondernemingen met één vestiging in een bepaald land - ongeacht het aantal tewerkgestelde personeelsleden, de informatieverplichtingen die in de verschillende nationale wetgevingen worden opgelegd voldoende zijn om een transparantie te realiseren, die anderzijds niet wordt geacht aanwezig te zijn, zelfs waar het gaat om kleine groepen (in termen van totaal tewerkgesteld personeel) met verschillende vestigingen. (1)

Merken we eveneens op dat de richtlijn zich heeft onthouden van een rechtstreekse definiëring van het begrip transnationale

 ./... document 1-324/82/A. Merken we op dat op het ogenblik van het redigeren van deze tekst het voorstel niet niet behandeld is geworden door het Europees parlement.

- (1) Noteer dat dergelijke verplichtingen volledig ontbreken in Griekenland en slechts gedeeltelijk aanwezig zijn in Groot-Brittannië, Italië en Ierland, telkens op basis van CAO's. Zie verder het zogenaamde rapport Van Langendonck Consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales - Aspects juridiques et pratiques dans les états membres de la communauté plus la Grèce et la Suisse, mimeo, 90 p.

onderneming of groep, maar de begrippen dominerende onderneming (gedefinieerd als een onderneming die een andere onderneming controleert) en dochteronderneming (gedefinieerd als onderneming waarin een andere onderneming direct of indirect over de meerderheid van de aan de aandelen verbonden stemrechten beschikt of de onderneming waarin een andere de meerderheid van de leden van het bestuursorgaan kan aanwijzen) hanteert. Impliciet betekent dit dat een transnationale onderneming in de richtlijn wordt bekeken als omvattende een dominerende onderneming die verschillende andere ondernemingen controleert, tengevolge van haar mogelijkheid het beleid doorslaggevend te beïnvloeden langs de stemrechten of benoemingsfaciliteiten waarover ze beschikt. In dat verband is het misschien nuttig er op te wijzen dat geen andere vermoedens van dominantie - afhankelijkheid, in de tekst zijn vooropgesteld en eveneens, dat aan de dominantieverhouding automatisch het bestaan van een uniforme leiding tussen dominerende en dochteronderneming wordt gekoppeld, een element dat in andere rechtsbronnen (1) telkens wordt geëxpliciteerd alvorens er wordt geacht sprake te zijn van een ondernemingseenheid (2).

b) De voorlichting van de werknemers

- de organisatie van de voorlichtingsplicht.

Opmerkelijk in de opbouw van de richtlijn is vooreerst dat de plicht tot voorlichting van de werknemers wordt opgelegd aan de directie van de dominerende onderneming en dat in de geest van de richtlijn de directie van de dochteronderneming fungeert als een soort doorgeefluik langs dewelke de informatie van de

- (1) Zie supra n.a.v. het overzicht gegeven bij de definiëring van het begrip "groep" en "financieel en economische entiteit".
- (2) Vermelden we wel dat in de richtlijn het begrip "beslissingscentrum", wordt gehanteerd, gedefinieerd als "de plaats waar de directie van een onderneming naar functie daadwerkelijk uitoefent", wat erop duidt dat het aanwezig zijn van een uniforme leiding wordt verrekend in de richtlijn.

dominerende onderneming naar de werknemersvertegenwoordigers wordt gerealiseerd. (art. 4, lid 1 en 3). In het licht van deze taakverdeling en de aldus als subsidiair geïnterpreteerde rol van de lokale directie is dus ook voorzien dat, wanneer de vereiste informatie de werknemersvertegenwoordigers van de dochteronderneming niet bereikt, de werknemersvertegenwoordigers gerechtigd zijn zich tot de dominerende onderneming te wenden (art. 4, lid 4). Is deze gevestigd buiten de gemeenschap, dan moet ze ervoor zorgen dat er minstens één verantwoordelijk persoon binnen de gemeenschap aanwezig is; is dit niet het geval, dan is de dochteronderneming met het grootste aantal tewerkgesteld personeel verantwoordelijk en subject van de sancties die zijn voorzien op de naleving van de verplichtingen.

Volgens de hierboven uiteengezette procedure wordt de informatie doorgegeven aan de vertegenwoordigers van de werknemers van alle dochterondernemingen met tenminste 100 werknemers. Als vertegenwoordigers van de richtlijn worden bedoeld de vertegenwoordigers van de werknemers zoals bepaald in de wettelijke voorschriften van de lidstaten of het gebruik, in casu voor België de ondernemingsraad. De richtlijn omvat geen dwingende bepalingen omtrent de oprichting van specifieke organen voor het ontvangen van de informatie. In de toelichting wordt gesteld dat de keuze van de manier waarop de vertegenwoordigers voor de werknemers worden aangewezen wordt overgelaten aan de nationale wetgeving, maar dat, wanneer er in een Lidstaat een vertegenwoordigend orgaan van de werknemers op een hoger niveau dan dat van de dochteronderneming of van de vestiging bestaat, de voorlichting en de raadpleging op dit niveau dienen plaats te vinden.

Bij de wijze van organisatie van de voorlichtingsprocedure springen een aantal elementen in het oog die we willen commentariëren. Een belangrijke innovatie is in de eerste plaats dat een poging tot een effectieve organisatie van de voorlichtingsprocedure werd ondernomen; effectief in de zin dat de verplichting tot informatie rechtstreeks en met afdwingbaarheid werd opgelegd aan de enige instantie binnen transnationale

groepen die relevante informatie over de groep groepeeren, bezit en kan doorgeven, m.n. de dominerende onderneming. De hiaten m.a.w. die onvermijdelijk verbonden zijn aan de tot de nationale grenzen beperkte wetgevingen worden overkomen op een dubbele wijze. Vooreerst, logisch, omdat het toepassingsgebied zich uitstrekt over de ganse Gemeenschap en een groot aantal dominerende ondernemingen, daar gevestigd, rechtstreeks kunnen worden getroffen; secundo en dit is meer innoverend een procedure werd uitgewerkt die een verantwoorde-
lijke aanduidt die voorwerp kan worden van strafrechterlijke
sancties ingeval de dominerende onderneming, in casu gevestigd
buiten de gemeenschap, faalt in het nakomen van de verplichting. Vermelden we dat dit aspect van de procedure aanleiding heeft gegeven tot scherpe kritiek van werkgeverszijde. De vrees werd uitgedrukt dat de richtlijn zou aanleiding geven tot een feitelijke concurrentievervalsing ten nadele van de groepen gevestigd in de Gemeenschap en ten nadelen van de Europese filialen van niet in de Gemeenschap gevestigde groepen; praktische problemen worden geanticipeerd t.a.v. dat aspect van de procedure waarbij de werknemersvertegenwoordigers rechtstreeks de dominerende onderneming om informatie kunnen verzoeken; er is - niet ten onrechte - gewezen op het arbitraire karakter van het verantwoordelijk stellen van de dochteronderneming met het grootst aantal werknemers; en ook de techniek zelf van het "gijzelen" van de dochteronderneming voor het niet-nakomen van de verplichtingen door de dominerende onderneming werd sterk gecontesteerd, alhoewel terzake een alternatief afdwingbaarheidsmechanisme voor dominerende ondernemingen, buiten de Gemeenschap gevestigd, niet werd voorgesteld en van werkgeverszijde een preferentie blijft bestaan t.a.v. niet afdwingbare internationale codes.

Duidelijk wordt alleszins dat de controverse opgewekt door dit aspect van de informatieprocedure reflectief is voor het belang en de eventuele impact ervan, m.n. de organisatie van een afdwingbare informatieplicht van dominerende ondernemingen, waarbij bovendien de kiemen worden gezaaid voor een verdere internationalisering van arbeidsverhoudingen.

Ook bij een aantal andere elementen in deze informatieprocedure lijkt ons nog enige commentaar noodzakelijk.

We stellen vast dat de informatierechten beperkt blijven tot dochterondernemingen die meer dan 100 werknemers tewerkstellen. In de toelichting wordt hierbij verwezen naar de bestaande situatie in een aantal lidstaten, waar ook slechts vanaf een bepaald personeelsbestand vertegenwoordigingsrechten worden toegekend; van werknemerszijde werd gevraagd deze drempel te verlagen tot ondernemingen met meer dan 50 werknemers.

Secundo is het misschien interessant er op te wijzen dat ondanks het feit dat de richtlijn zich richt tot de dominerende ondernemingen als "leider van de groep", op haar de informatieplicht legt en de rol van de directies van de dochteronderneming reduceert tot het "onverwijld mededelen van deze informatie", niet een stap werd gezet om het probleem van de "access to the real decisionmakers", ook bij de informatieregeling aan te pakken. Hiermee bedoelen we dat het proces van informatie aan werknemersvertegenwoordigers als een statische aangelegenheid wordt behandeld, in de zin dat in de richtlijn geen discussie- en vraagmogelijkheden zijn voorzien, en, belangrijker, dat een rechtstreekse toelichting bij de verschaft informatie door een vertegenwoordiger van de verantwoordelijke informatieverstrekken, m.n. de dominerende onderneming, niet is voorzien (1). Of tegen een dergelijke inlassing evenwel geen praktische problemen (de overdreven administratieve- en personeelskosten verbonden aan een zesmaandelijkse toelichting door een gemandateerd vertegenwoordiger van de moederonderneming) militeren is een niet te veronachtzamen probleem.

In dezelfde richting gaat ook de opmerking dat het voorstel tot richtlijn geen bijkomende structuren op multinationaal vlak creeert, binnen dewelke de informatiestrekking en consultatieve institutioneel worden ingebed. Zet dus de richtlijn een stap in de richting van een internationalisatie van arbeidsverhoudingen, dan is het toch opmerkelijk hoe niet de volledige stap wordt gezet in de richting van de creatie van "groepsondernemingsraden".

 (1) Zie bv. art. 15 CAO n°9 van 9 maart 1972. Avkl. KB. 12.9.72, B.S. 25.11.72 waar is voorzien dat bij de behandeling van informatie over economische en financiële kwesties de aanwezigheid van het hoofd van de ondernemingen of van een bevoegd vertegenwoordiger, aan wie hij zijn bevoegdheid overdraagt, is vereist.

- De inhoud van de informatie

Het voorstel van richtlijn bepaalt dat de directie van de dominerende onderneming minstens ieder half jaar aan de directie van de dochteronderneming in de gemeenschap duidelijke informatie doet toekomen, die het mogelijk maakt een helder beeld te vormen van de activiteiten van de dominerende onderneming en alle dochterondernemingen samen.

De informatie zou dus niet alleen betrekking hebben op de dominerende onderneming maar ook elke dochteronderneming omvatten.

Meer specifiek heeft de informatie betrekking op de structuur en de personeelssterkte (het voorstel tot amendering in de NAR door de werknemersvertegenwoordigers begrijpt daarin eveneens de vooruitzichten per filiaal en inzicht in de leiding van de onderneming), de economische en financiële toestand (het voorstel tot amendering in de NAR voorziet daarbij de omzet per soort van activiteit en het aandeel per filiaal daarin, en de jaarrekeningen), de toestand en de waarschijnlijke

ontwikkeling van de gang van zaken, de productie en de afzet (gespecificeerd in de NAR door de werknemersvertegenwoordigers als omvattende de marktpositie, de huidige situatie en evolutie de productiviteit, de productie en de capaciteit), de toestand en de waarschijnlijke evolutie inzake werkgelegenheid, de productie- en de investeringsprogramma's, de rationaliseringsplannen, de productie- en arbeidsmethoden, en alle procedures en plannen die ernstige gevolgen kunnen hebben voor de tewerkstelling op kwalitatief en kwantitatief gebied voor de arbeidsvoorwaarden en de belangen van de werknemers.

Deze lijst werd in bijkomende amendering nog aangevuld met voorstellen om tevens informatie te voorzien over de invoering van nieuwe technologieën, en over de wijze van naleving, door de dominerende onderneming en haar filialen, van de internationale richtlijnen m.b.t. multinationale ondernemingen.

Ook bij deze bepalingen lijken ons enkele korte opmerkingen gewenst. Een eerste commentaar betreft de informatie verschaffer,

de dominerende onderneming. Kan deze de verplichtingen nakomen? Van werkgeverszijde wordt dit een miskennen van de bedrijfsrealiteit genoemd, vermits de dominerende onderneming op een aantal van deze punten onbekwaam zou zijn om dergelijke relevante informatie te verschaffen. Dit lijkt o.i. een eerder zwak argument. In de verschillende studies i.v.m. centralisatie - decentralisatie in multinationale ondernemingen, waar meer specifiek de rapportering tussen dochteronderneming en moederondernemingen werd behandeld (1) en ook in ons eigen onderzoek, blijkt alleszins dat het volume en de kwaliteit van rapportering voldoende zijn om de dominerende onderneming in staat te stellen de vereiste informatie te geven, en komt het ons zelfs voor dat de dominerende onderneming de enige is die dergelijke informatie op systematische wijze voor de ganse groep kan verschaffen. Een tweede vraag betreft de niveau's ten aanzien waarvan de informatie wordt vereist. Tekstueel stelt de richtlijn dat de informatie moet toelaten een helder beeld te vormen van de activiteiten van de dominerende onderneming en alle dochterondernemingen samen. Dit zou er op wijzen dat geen uitsplitsing is vereist voor enerzijds de dominerende onderneming, anderzijds de verschillende dochterondernemingen apart; dit is evenwel niet volledig duidelijk, vermits anderzijds wordt vereist dat een helder beeld moet worden verkregen van de activiteiten van de groep, wat impliceert dat hiertoe een inzicht en een specificatie per filiaal noodzakelijk kan zijn. Van werkgeverszijde althans wordt het in die richting geïnterpreteerd en wordt de vereiste dat de informatie betrekking heeft de verschillende dochterondernemingen specifiek als argument contra gehanteerd: "een dergelijke verplichting zou voor de werknemers volledig nutteloos zijn". Van werknemerszijde wordt daarentegen als amendering een tekstverduidelijking voorgesteld, waarin t.a.v. bepaalde aspecten van de informatie een uitsplitsing per filiaal wordt vereist. In een definitieve tekst lijkt het o.i. noodzakelijk dergelijke specificatie aan te brengen, waarbij het

 (1) Zie uitgebreide bibliografie in deel III, hfdst.I.

moet mogelijk zijn het fragiel evenwicht te vinden tussen enerzijds informatie die te algemeen is en als dusdanig haar relevantie en bruikbaarheid verliest en tussen anderzijds informatie die dermate gespecificeerd is dat de werknemersvertegenwoordigers zich in de materiële onmogelijkheid bevonden deze nuttig te hanteren en die een te zware personeels- en administratie last legt op de ondernemingen die haar moeten verschaffen. Hiermee verbonden stellen zich nog vragen over de inhoud van de informatie en haar functionaliteit : biedt de inhoud van de informatie, zoals deze is vereist, van de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid zich een helder beeld te vormen van de activiteiten van de groep? Hierin zitten verschillende subproblemen vervat : volstaan de verschillende rubrieken van de informatie om een inzicht te krijgen in het ingewikkelde bedrijfsbeheer van concerns, die eventueel activiteiten ontwikkelen in verschillende sectoren, en waarvan het marktbeleid, produktiebeleid, investeringsbeleid, financieringsbeleid etc. veel meer ramificaties vertonen dan in kleine ondernemingen? Kan anderzijds worden verwacht van terzake niet geschoolde werknemersvertegenwoordigers (die zich op ondernemingsvlak situeren), dat ze op basis van voornoemde informatie een reëel inzicht krijgen in de werking van de groep? Of wordt specifiek in de richtlijn tgv. de informatie die wordt vereist - het niet specifiek ondernemings beperkt gebruik van de informatie ingecalculeerd (met assistentie van ondernemings-externe deskundigen, en voor niet samenwerkingsgerichte doeleinden zoals collectief overleg)?

c) De raadpleging van de werknemers

De voorzieningen opgenomen in het voorstel van richtlijn i.v.m. de raadpleging van de werknemers lijken ons van bijzonder belang. We behandelen ze in dit kader omwille van de systematiek van de behandeling, alhoewel ze hoofdzakelijk betrekking hebben op de problematiek van tewerkstelling en informatie desbetreffend, en inhoudelijk een behandeling in het volgende hoofdstuk is gewenst.

- De bijzondere informatie- en adviesverplichting

De richtlijn voorziet inderdaad een specifieke informatie- en adviesprocedure wanneer de directie van de dominerende onderneming overweegt een beslissing te nemen m.b.t. het geheel of een belangrijk deel van de dominerende onderneming of van een dochteronderneming, waardoor de belangen van de werknemers ernstig kunnen worden beïnvloed. In voorkomend geval is de dominerende onderneming verplicht aan de directie van al haar dochterondernemingen in de Gemeenschap, uiterlijk 40 dagen vóór het treffen van de beslissing, nauwkeurige gegevens toe te zenden, die in het bijzonder betrekking hebben op de redenen van de beslissingen, de gevolgen ervan voor de werknemers, en de t.a.v. de werknemers genomen maatregelen. Specifiek worden bedoeld beslissingen omtrent de stillegging en verplaatsing van vestigingen of belangrijke delen ervan, een aanzienlijke beperking, uitbreiding of verandering van de werkzaamheden, belangrijke wijzigingen in de organisatie, en de aanvang of beëindiging van een duurzame samenwerking met andere ondernemingen.

Er wordt een procedure voorzien van consultatie, als volgt georganiseerd : de directie van de dochteronderneming geeft voornoemde informatie die 40 dagen vóór het treffen van de beslissing, aan de dochteronderneming werd overgemaakt, onmiddellijk door aan de werknemers van de onderneming, en vraagt om hun advies binnen een termijn van max. 30 dagen.

- Overleg

Opmerkelijk is dat de richtlijn zich in casu niet beperkt tot de organisatie voor informatie en advies, maar in bepaalde omstandigheden bijkomende verplichtingen tot overleg voorziet. Indien immers de werknemersvertegenwoordigers van oordeel zijn dat ze te maken hebben met een beslissing waardoor ze in hun dienstverband en hun arbeidsomstandigheden rechtstreeks kunnen worden getroffen, dan dient de directie van de dochteronderneming met hen in overleg te treden ten einde te trachten tot overeenstemming komen omtrent de t.a.v. de werknemers voorgenomen maatregelen. Schiet de directie van de dochteronderneming tekort in haar informatie- of overlegplicht, dan zijn de ver-

tegenwoordigers van de werknemers gerechtigd om via gemandateerde afgevaardigden in overleg te treden met de directie van de dominerende onderneming om of de informatie te bekomen of het overleg in te zetten. De richtlijn is niet duidelijk t.a.v. de vraag in welke mate het afwikkelen van dit overleg de uitvoering van de beslissing blokkeert.

Bij deze voorzieningen lijkt ons nog een korte commentaar gewenst. De richtlijn gaat duidelijk uit van de hypothese dat voornoemde beslissingen tot de discretie van de directie van de dominerende ondernemingen behoren. Van werkgeverszijde wordt deze hypothese sterk gecontesteerd en wordt de juridische fictie dat de dochterondernemingen aparte en zelfstandige rechtspersonen zijn, verdedigd zoals verder uit ons onderzoek zal blijken, lijkt de hypothese die de richtlijn in dit artikel heeft geïnspireerd, meer realiteitsgebonden, dan men van werkgeverszijde kan of wil toegeven. Opmerkelijk is ten tweede dat, ook ingeval van structuurwijzigingen etc. in één dochteronderneming, de verplichtingen tot informatie en advies, eventueel overleg, wordt opgelegd ten overstaan van alle dochterondernemingen. Van werkgeverszijde werd hiertegen vehement geprotesteerd en werd het "totaal onrealistisch genoemd tot een verplichte raadpleging voor de werknemersvertegenwoordigers te willen overgaan m.b.t. de gegrondheid van investeringen in een instelling die niet de hunne is. De regionalistische en protectionistische reflexen zullen ongetwijfeld op de voorgrond treden en nog toenemen wanneer het gaat om voorgenoemde investeringen in het buitenland.

Deze opmerking lijkt ons in bepaalde mate gegrond. Het is anticipeerbaar dat tgv. dergelijke inlichtingen eventueel regionalistische en nationalistische reflecen aan vakbondszijde het beslissingsproces zullen bemoeilijken en het management voor additionele problemen kan stellen bij de internationale tewerkstellingsallocatie, in die zin dat het proces van balanceren tussen de belangen van het concern, als geheel in een nationalistische geïnspireerde omgeving wordt verzwaard en het beslissingsproces kan worden beïnvloed door niet-economische factoren (nationale syndicale en politieke drukking etc). Het wordt echter slechts verzwaard, maar niet funda-

menteel veranderd, in die zin dat regionale en nationalistische perspectieven ook aktueel, binnen de groep zelf, en zonder externe tussenkomst van de vakorganisaties, de allocatie van tewerkstelling beïnvloeden, met dit onderscheid dat dergelijke tendenzen momenteel vnl. emaneren vanuit de managers van de verschillende dochterondernemingen die ambiëren een groter deel van de groepsactiviteiten naar zich toe te trekken; (1) Verder is het in dit verband misschien niet onbelangrijk op te merken dat deze clausule van de richtlijn ook de vakorganisaties voor bijkomende problemen zal stellen, in die zin dat ook de impliciete contradicties in de eventuele internationale vakbondsactiviteiten sterker zullen worden belicht tengevolge van de rol of de houding die de vakorganisaties zullen moeten bepalen t.a.v. de allocatie van tewerkstelling over verschillende landen (2). Een derde opmerking heeft betrekking op de economische impact van deze bepaling in de richtlijn. Van werkgeverszijde wordt enerzijds gevreesd dat deze procedure, samen met de mogelijkheden tot het nemen van conservatoire maatregelen, zal leiden tot een blokkering van beslissingen

-
- (1) Zie oa. de beschrijving van de "conflicts of loyalty" in hoofde van lokale managers in MNO's in Brooke, M. The international firm, o.c., p.213 en de uitspraak die we meermaals tijdens onze interviews hebben kunnen noteren : "de ergste concurrenten van de onderneming zitten in de groep zelf".
- (2) Rojot's opmerkingen, gemaakt in een case studie over internationaal collectief overleg, verduidelijken dit probleem. "The problem is that if an international union tries to avoid shifting of production on investment by a MNC, or for that matter investment abroad by a national firm, in a country controlled by the international union is ultimately going to have to regulate the level of employment in the various countries over which it has jurisdiction. Therefore there is an internal contradiction in the role of an international union, or in co-ordinated action of national unions. It is noted that the conflict of interest that might occur is more likely to be submerged in the context of expanding production in all countries, provided that the industry in which coordination is achieved is not the sick type where employment is expanding in some area's at the expense of others".
- "The problem of taking part in the process of allocating employment internationally, together with an MNC, will arise acutely for the union movements concerned mostly only in two different types of causes : - in the case of a strong and prolonged recession, where one can wonder whether a consensus on equilibrium of employment would last

binnen multinationale ondernemingen, en wordt anderzijds, i.v.m. de overlegbepalingen, gesteld dat de economische beslissingen hiermee wordt onttrokken aan de bevoegdheid van het management. Beide punten lijken ons enigszins overdreven. Primo, wat de blokkering van het beslissingsproces betreft, moeten we vaststellen dat de richtlijn, ondanks haar niet onbelangrijke bepalingen, uiteindelijk slechts het ganse beslissingsproces met 40 dagen vertraagt. (termijn binnen dewelke de dochteronderneming wordt ingelicht en advies wordt gevraagd aan de werknemersvertegenwoordigers). Impliceert een dergelijke termijn een belangrijke blokkering van het beslissingsproces. Ons inziens niet, wanneer anderzijds wordt overwogen dat het volledige beslissingsproces inzake de aspecten behandeld in art. 6.2 (bv. investeringen, desinvesteringen) normaliter 1 jaar aansleept. De termijn van 40 dagen lijkt hiervoor geen belangrijk tijdverlies toe te voegen. Het overleg met de werknemersvertegenwoordigers anderzijds heeft slechts betrekking op de t.a.v. de betrokken werknemers voorgenomen maatregelen (bv. sociaal fonds etc.) en betreft dus niet de grond van de beslissing zelf. Een verduidelijking is echter wel gewenst t.a.v. de overlegverplichting en t.a.v. de vraag in welke mate problemen die opduiken tijdens het overleg over de voor de werknemers voorgenomen maatregelen een impact kunnen hebben op de uitvoering van de economische beslissingen zelf.

Een ander probleem dat van werkgeverszijde niet ten onrechte werd geëvokeerd, is het probleem van de miskenning van de autoriteit van lokaal argument tengevolge van de procedures ingesteld door art. 6. Terzake moet echter o.i. de vraag worden gesteld of een dergelijke miskenning ook nu niet vaak plaatsvindt in de realiteit van arbeidsverhoudingen, vnl. dan bij het soort beslissingen zoals geïllustreerd in art. 6. Terzake wordt in de vakbondsliteratuur althans vrij vaak gewezen op de problemen die ze ondervinden om bij tewerkstellingsonderhandelingen de "real decisionsmakers" te ontmoeten.

 ./... in the face of national problems and would not bring pressures from nationalistic sentiments; - in the case of economies growing at a markedly different pace, or characterized by very different degrees of development, e.g. labor cost per unit. In those two types of cases, the national unions would be faced more vividly with the implicit contradiction in their role. In most of other cases they might reconcile with it.

Rojot, J., International collective Bargaining, Kluwer,

Tenslotte willen we in dit kader nog een opmerking formuleren t.a.v. de aanduiding van de ondernemingsraad als het bevoegde orgaan voor het ontvangen van informatie, het verlenen van advies en het eventueel voeren van onderhandelingen.

Door dit aanduiden van de ondernemingsraad als bevoegde orgaan komt het ons voor dat de dualiteit die impliciet aanwezig is in de werking van de ondernemingsraad en in haar functioneren in het kader van Belgische arbeidsverhoudingen algemeen, nog wordt versterkt door de rol die door de richtlijn zou worden toegekend aan de ondernemingsraad. Enerzijds wordt immers uitgegaan van een model dat arbeidsverhoudingen vnl. ziet als machtsverhoudingen en waarin een bijkomende informatieplicht moet worden opgelegd aan bepaalde groepen van ondernemingen die tengevolge van hun omvang en intransparantie het gewenste machtsevenwicht lijken te doorbreken. Tegelijkertijd wordt echter blijkbaar uitgegaan van een model dat arbeidsverhoudingen vnl. ziet als een samenwerkingsverhouding die zich vnl. realiseert in de onderneming. Dit volgt uit het feit dat het informatierecht zou worden toegekend van die organen, (in België althans) die geen onderhandelingsrechten bezitten, die een samenwerkende functie vervullen binnen de ondernemingen en die, in principe althans, worden geacht de confidentiële informatie te bewaren binnen de gesloten ondernemingsgemeenschap.

In het kader van deze opmerkingen lijkt ons het voorstel van werknemerszijde om de syndicale afvaardiging te betrekken in de uitvoering van de richtlijn, en in het bijzonder bij het eventuele overleg dat er kan uit voortvloeien dan ook zeer passend.

d) Het gebruik van de informatie door de werknemersvertegenwoordigers.

De wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers de informatie behandelen vormt eveneens een van de knelpunten in het voorstel van richtlijn. Tekstueel is bepaald dat de leden en oudleden van de organen die de werknemers vertegenwoordiger en de door hun gemandateerde afgevaardigden verplicht zijn tot geheimhouding met betrekking tot de informatie die een vertrouwelijk

karakter dragen. Bij het doorgeven van gegevens aan derden dienen ze rekening te houden met de belangen van de onderneming en mogen ze met name geen bedrijfs- of zakengeheimen bekend maken. Er is eveneens bepaald dat een rechtbank of een andere instantie zal worden aangewezen teneinde de geschillen te beslechten inzake de beoordeling van het vertrouwelijk karakter van bepaalde gegevens.

In de toelichting wordt gesteld dat werd gepoogd een evenwicht te vinden tussen enerzijds de belangen van de onderneming om te voorkomen dat bepaalde zakengeheimen worden openbaar gemaakt, en tussen anderzijds de belangen van de werknemers, om te voorkomen dat inlichtingen als vertrouwelijk worden bestempeld, alleen om te vermijden dat ze worden verspreid onder de werknemersvertegenwoordigers.

Deze o.i. gelukte balancerings - die trouwens vrij veel affiniteiten vertoont met het door het KB van 1973 in België georganiseerde systeem - heeft niet belet dat van werkgeverszijde vrij veel kritiek op de door de richtlijn georganiseerde presentatie van confidentialiteit werd geuit. Daarentegen werd o.i. in de richtlijn te weinig aandacht besteed aan de divulgatie van de informatie van werknemersvertegenwoordigers naar de werknemers. Dat dit een belangrijk probleem is kan worden geanticipeerd in referentie naar de studie van Rojot, die in een casestudie over het verloop van internationaal collectief overleg wijst op de gevaren verbonden aan "union bureaucratism". "Nevertheless a new factor is set in evidence by the Glaverbel case : the risk of union bureaucratism. This is the risk that the workers feel cut off completely from the international type of negotiations and therefore not ready to support or condone them".(1) Dit euvel wordt deels ondervangen in de amendementen die van werknemerszijde zijn voorgesteld in de NAR, waar wordt voorgesteld art. 15 aan te vullen met de volgende tekst : "Teneinde de wederzijdse voorlichting mogelijk te maken van de werknemers, van hun vertegenwoordigers en van hun vakbondsorganisaties op de werkplaatsen en tijdens de werkuren, zal de nationale wetgeving voorzien in faciliteiten en in de noodzakelijke tijd voor die voorlichting".

(1) Rojot, J., International Collective Bargaining, o.c., p.163.

b) De informatieve bevoegdheid van de ondernemingsraad in praktijk

Mede omdat we in het onderzoek niet over de mogelijkheid beschikten inzage te krijgen noch in de financieel-economische informatie als dusdanig, noch in de overige informatie verstrekt aan de ondernemingsraad op basis van andere rechtsbronnen, zullen we de uitoefening van de informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad bespreken op een zeer algemene wijze. In het hierna volgend verslag van de gesprekken wordt bijgevolg zelfs slechts zeer zelden onderscheid gemaakt tussen enerzijds de financieel-economische informatie op basis van het KB van 27.11.1973, m.n. de basisinformatie, jaar- en periodieke informatie en de informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake tewerkstelling op basis van CAO n°9 anderzijds.

Wel wordt later bijzonder aandacht besteed aan de inlichtingen verstrekt naar aanleiding van bijzondere gebeurtenissen, m.n. enerzijds de occasionele inlichtingen zoals vervat in art. 25 en 26, K.B. 27 november 1973, anderzijds deze zoals bepaald in art. 7, CAO n°9 en de inlichtingen te verstrekken naar aanleiding van structuurwijzigingen in de onderneming op basis van CAO n°9, art. 11.

Bij het onderzoek naar de wijze waarop de informatieve bevoegdheid van de ondernemingsraad werd uitgeoefend in de praktijk, hebben we dus vnl. een beroep moeten doen op interviews met de ondernemingsleden, en in 2° instantie met vrijgestelden van de vakorganisaties. De problemen die werden besproken betroffen drie facetten: in hoeverre worden bij het verstrekken van de informatie de normen vastgelegd in de wetgeving (KB 27 november 1973 en CAO n°9) gerespecteerd? In welke mate wordt de multinationale groep in de informatie betrokken? In welke mate vindt men zich als ondernemingsraadslid en werknemersvertegenwoordiger voldoende ingelicht over de multinationale groep? (Het weze dus opgemerkt dat deze laatste vraag het wettelijk kader overstijgt : niet de conformiteit van de informatie met de wetgeving staat centraal, maar wel de mate waarin men zich - ondanks of dankzij de in de wetgeving vereiste informatie voldoende geïnformeerd voelt over de multinationale groep.)

Algemeen werd door de ondernemingsraadsleden van alle ondernemingen positief gereageerd inzake de wijze waarop de ondernemingsraad haar informatieve bevoegdheid kan uitoefenen. In alle ondernemingen werd ons meegedeeld dat uitgebreide informatie werd verleend, volledig in overeenstemming met de vereisten van het KB van 27 november 1973 en CAO n°9.

Een meer gedetailleerd vraagstelling, die specifiek de verschillende rubrieken van de basis- en jaarinformatie behandelde, reveleerde evenmin enige problemen. Er bleek een algemene voldoening van de verschillende ondernemingsraadsleden tegenover de verstrekte informatie, zowel die informatie die betrekking had op de Belgische onderneming, als deze die betrekking had op de groep. Inzake de informatie over de financiële en economische entiteit waarvan de onderneming afhangt, kon weliswaar een verschillende praktijk van de verschillende ondernemingen worden vastgesteld.

Wijzen we erop dat alle ondernemingen algemeen de Belgische vestiging situeerden en relateerden met de groep of de financiële en economische entiteit. Daarnaast werd specifiek informatie gegeven over eventuele langlopende en duurzame banden (art. 5) en werd bij de bespreking van de toekomstverwachtingen algemeen gerefereerd naar de multinationale omgeving (art. 11), werd de Belgische vestiging gesitueerd binnen de multinationale structuur en organisatie (art. 14) en werd de informatie vergezeld van een algemeen groepsbalans-overzicht (art. 21).

Desondanks konden verschillen worden vastgesteld naar uitgebreidheid, overzichtelijkheid en kwaliteit van de informatie.

Opvallend was dat de verschillen in de aard en de kwaliteit van de informatie terzake vrij nauw samenhangen met het karakter van het personeelsbeleid meer in het algemeen. In concreto betekent dit dat vnl. in de ondernemingen A en C op vrij uitgebreide en verstaanbare wijze werd gepoogd het Belgisch filiaal te situeren in de werking van de multinationale groep.

Dit gebeurt in beide ondernemingen zowel aan de hand van de vergaderingen rond de basisinformatie en als naar aanleiding van de periodieke informatie, gedurende dewelke elke maand in beide ondernemingen aandacht wordt besteed aan het verloop van de operaties, in de Belgische onderneming, eventueel gesitueerd of gerelateerd met bewegingen op de Europese of internationale petroleummarkt en bewegingen

binnen de groep.

Zoals reeds opgemerkt staat dit niet los van een samenwerkingsgericht personeelsbeleid meer algemeen, en zijn ons inziens pogingen van "attitudinal structuring" (1), langs het verstrekken van informatie en het bewust maken van ondernemingsraadsleden van de wetmatigheden waaraan een onderneming in een vrije markteconomie is ondergeschikt, niet vreemd aan de wijze waarop informatieverstrekking in de beide ondernemingen wordt geconcipieerd. (2)

In de overige ondernemingen wordt vnl. op een cijfermatige wijze gepoogd conformiteit met de wetgeving na te streven, maar werden geen expliciete pogingen ondernomen om deze informatie voor de werknemersvertegenwoordigers doorzichtiger te maken.

Zoals we reeds stelden werden ook de vrijgestelden van de vakorganisaties betrokken bij een evaluatie van de ondernemingspraktijk inzake de informatie van de ondernemingsraad.

Alhoewel ze stricto sensu geen inzage hebben in de verstrekte informatie, leek het nuttig kennis te nemen van hun visie, in de mate dat ze vanuit een meer algemeen perspectief de praktijk in de volledige sector konden beoordelen. Opvallend was dan wel dat voornamelijk hier meer gereserveerde commentaren konden worden genoteerd, en dat werd geoordeeld, op basis van de verstrekte informatie en de geldende wettelijke normen, dat het voor de vakorganisaties onmogelijk was een reëel inzicht te krijgen in de complexe economische realiteit van multinationale ondernemingen. De noodzaak aan verruimde informatie, ook over de multinationale operaties, werd onderlijnd.

Tot slot van deze uiteenzetting over de uitoefening van de informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad moeten dus nog een paar opmerkingen worden geformuleerd.

Hierbij willen we vnl. opmerken dat, in het licht van de stellingen vervat in de vakbondspublicaties, en in het licht van de vaststel-

-
- (1) Walton, R. en Mc Kersie, R., A behavioral theory of labor negotiations, Mc Graw Hill, 1965, p.184 e.v. "attitudinal structuring refers to those activities which are instrumental to the attainment of desired relationship patterns between the parties."
- (2) Zie ook de opmerkingen over de syndicale afvaardiging in beide ondernemingen.

lingen in andere onderzoeken (1) waar het gebrek aan informatie over de multinationale operaties als een probleem werden geschetst, de voldoening en de tevredenheid over de ontvangen informatie, zoals die werd verwoord door de meeste ondernemingsraadsleden, opmerkelijk is. Deze contrasteert trouwens eveneens met de hypothese (van gebrekkige informatie) die aan de grondslag ligt van o.a. de door de Europese Gemeenschap voorgestelde richtlijn tot verruiming van de informatie in multinationale ondernemingen.

Zonder dus de waarde van onze vaststellingen te willen reduceren, lijkt ons in het licht van deze vastgestelde contrasten met de vroegere onderzoeken, enige kwalificatie van onze onderzoeksresultaten noodzakelijk.

Vooreerst merkten we op dat de ruime voldoening van de meeste ondernemingsraadsleden niet werd gedeeld door de vakbondsvertegenwoordigers, de vrijgestelden van de vakorganisatie, die wezen op een gebrek aan informatie over de multinationale omgeving van de lokale filialen. De vraag stelt zich dan in welke mate onze onderzoeksresultaten niet in de eerste plaats de verschillende mogelijke methodologische benaderingen van de problematiek reflecteren.

De vroegere onderzoeken waren vnl. gebaseerd op persceptie-interviews met de meer nationale verantwoordelijken van de vakorganisaties; deze verantwoordelijken blijken de problemen in een verschillend perspectief en vanuit andere behoeften te percipiëren dan werknemers van de onderneming zelf (de ondernemingsraadsleden), die zich blijkbaar vnl. geïnteresseerd tonen in deze informatie, die ofwel rechtstreeks de gebeurtenissen in de lokale onderneming betreffen, ofwel zeer eenvoudig te relateren is met gebeurtenissen in de lokale onderneming.

In abstracto uitgedrukt betekent dit m.a.w. dat de tevredenheid of ontevredenheid over de multinationaal informatie vnl. een reflectie vormen van de subjectieve perceptie en de competentie van de verschillende beoordelende groepen, respectievelijk ondernemingsraadsleden en vakbondsvrijgestelden, en de doeleinden waar de informatie door hen zal worden gebruikt.

(1) Zie Blanpain, R. et al.; Relations between management of transnational enterprises and employee representatives in certain countries of the E.C., IILS, research studies n°51, Geneva, 1979; Bowers, G., Multinational Corporations and Industrial Relations, Ph. D., 1978.

In de tweede plaats is het opvallend hoe de voldoening die de ondernemingsraadsleden uitdrukten ten aanzien van de informatie, vnl. betrekking heeft op de periodieke en jaarlijkse informatie (m.a.w. de informatie gegeven n.a.v. de normale operaties van de onderneming). Deze contrasteerde trouwens vrij sterk met de ontevredenheid die door dezelfde ondernemingsraadsleden in enkele ondernemingen werd geformuleerd t.a.v. de informatie bij bijzondere gebeurtenissen. Dit bevestigt enigszins de vorige opmerking, m.n. het specifieke perspectief van ondernemingsraadsleden, dat blijkbaar vnl. op de lokale onderneming is gericht en waarin vnl. vragen worden gesteld over de multinationale omgeving op het ogenblik dat deze omgeving blijkt in te grijpen in het beheer van de lokale onderneming, en de concrete tewerkstellingsperspectieven blijkt te beïnvloeden. Hier staat dus tegenover een blijkbaar lagere graad van interesse zolang de multinationale omgeving op eerder verdoken wijze de operaties in de lokale onderneming beïnvloedt.

Een meer algemene opmerking tenslotte betreft het K.B. van 1973 zelf, en stelt meer bepaald de vraag in welke mate het K.B. van 1973, en vnl. de frasering ervan met nadruk op de cijfermatige gegevens een adequaat middel zijn om werknemers te informeren en te interesseren voor de complexe realiteit van multinationaal ondernemingsbeleid, multinationale productieplanning, investeringsplanning, enz.

Alhoewel het in principe niet onze bedoeling is in deze verhandeling ook een analyse van de beleidsmaatregelen op te nemen, is het duidelijk dat de voorafgaande opmerkingen consequenties inhouden voor eventuele beleidsmaatregelen in verband met multinationale ondernemingen, op het terrein van de informatie.

Meer bepaald in het licht van de voorgestelde EG richtlijn moeten een aantal vragen worden gesteld. In welke mate is de voorgestelde richtlijn adequaat om de hierboven vastgestelde verschillen in informatiebehoeften, in hoofde van enerzijds de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming zelf, in hoofde van de vakbondsvrijgestelden anderzijds, op te vangen? In welke mate is m.a.w. de richtlijn, in de mate dat ze gericht is op een verruimde informatie van de ondernemingsraadsleden, niet overbodig, wanneer, zoals uit ons onderzoek bleek, mede vanuit een gebrek aan competentie, de infor-

Merken we tenslotte nog op dat in alle ondernemingen overeenkomstig de bepalingen van art. 30 en 33 bijzondere vergaderingen werden gewijd aan de behandeling van de financiële en economische informatie. Evenmin deden zich ergens bijzondere moeilijkheden voor rond confidentialiteit of ten aanzien van het betrekken van deskundigen bij zekere werkzaamheden van de ondernemingsraad (1). Dit betekent dat in enkele ondernemingen deskundigen werden uitgenodigd, zonder dat te dien aanzien van werkgeverszijde problemen werden gesteld. Bijzondere gevallen waarin werd gebruik gemaakt van de mogelijkheden tot afwijking, overeenkomstig art. 27-29 van het K.B., werden evenmin gesignaleerd.

Geprojecteerd op de achtergrond van de algemene praktijk in België inzake financiële en economische informatie (2), blijkt de praktijk in de multinationale ondernemingen van ons onderzoek - met inachtname van de beperkingen waarmee we bij de studie van dit aspect werden geconfronteerd - dus zeer positief, zowel inzake volledigheid van informatie, problemen rond confidentialiteit, deskundigen enz.

c) De informatie te verstrekken ten aanzien van bijzondere gebeurtenissen

Naast de regelmatige informatie, betreffende het economisch en financieel beleid van de onderneming en de tewerkstelling, zoals besproken, voorzien zowel het K.B. van 27 november 1973 als CAO n°9 en CAO n°24 in een aantal verplichtingen opgelegd aan het ondernemingshoofd tot het verschaffen van bijkomende inlichtingen naar aanleiding van bijzondere gebeurtenissen.

(1) Art. 34 en 35 KB 27.11.1973.

(2) Cortebeek, L., Eerste evaluatie van de economische en financiële informatie aan ondernemingsraden, febr. 1977, ACV (stencil); Cortebeek, L., Economische en financiële informatie, druppel op een hete plaat, in de Gids op maatschappelijk gebied, 1977/8-9, pp. 633-652; Centrale des metallurgistes FGTB, Conseil d'en treprises : une enquête des idées, mars-avril 1979, FGTB; Gevers P., o.c., K.U.L., Fac. soc. wetenschappen, 1973; Gevers, P., Works councils in Belgium : a greater choice of information disclosure? Paper presented for the IIRA 5° World Congress, Paris, 3-7.9.1979.

De vraag naar de inhoud en de tijdigheid van informatie bij dergelijke gebeurtenissen heeft een bijzondere betekenis in het kader van multinationale ondernemingen, gekenmerkt door een pluraliteit van productie^{faciliteiten} op economisch vlak gecentraliseerd geleid. Essentieel kenmerk bovendien van deze ondernemingen is dat de pluraliteit van productiefaciliteiten in functie staan van de realisatie van de economische doelstelling van de globale multinationale groep; dit impliceert dat de criteria ter beoordeling van de economische leefbaarheid van een bepaalde productieeenheid in belangrijke mate extern zijn aan de werking van de productieeenheid als dusdanig - dus vaak ook onbekend of onvoorzienbaar door de werknemers van de lokale entiteit - maar daarentegen worden beschouwd in functie van de globale strategie van de multinationale groep.

Neemt men daarbij bovendien in beschouwing dat de economische beslissing in belangrijke mate uitgaan van een gecentraliseerde leiding, vaak buitenlands en als dusdanig vallend buiten het nationale "social network" en minder rechtstreeks onderworpen aan politieke of syndicale drukking, dan wordt de betekenis van een tijdige en volledige informatie aan de betrokken werknemers belangrijk (1), teneinde de werknemers en overheid eventueel toe te laten over te gaan tot alternatieve oplossingen voor tewerkstelling.

Expliciet werden trouwens in de wetgeving verplichtingen opgelegd tot verschaffen van informatie naar aanleiding van bijzondere gebeurtenissen. Art. 25 en art. 26 van het K.B. van 27 november 1973 voorzien dat wanneer de onderneming wordt geconfronteerd met gebeurtenissen die ten eerste belangrijk zijn voor het verder verloop van de onderneming, het ondernemingshoofd de driemaandelijke voorlichtingsfase niet moet afwachten om de ondernemingsraad op de hoogte te brengen.

Onder bijzondere gebeurtenissen worden verstaan, enerzijds gebeurtenissen die het gevolg kunnen zijn van omstandigheden onafhankelijk van de wil van het ondernemingshoofd, anderzijds gebeurtenissen die het gevolg kunnen zijn van een beslissing van de directie van de

(1) Deze problemen kaderen duidelijk in het bredere kader van tewerkstellingsproblemen in multinationale ondernemingen. Deze problematiek zal later worden behandeld; hier nu zullen we vooral aandacht besteden aan de specifieke informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad.

onderneming. (1)

Belangrijk is de bepaling dat deze beslissingen zo vroegtijdig mogelijk moeten worden gegeven, en indien mogelijk moeten worden meegedeeld vóór ze worden uitgevoerd. Dit is principieel in ieder geval zo voor de beslissingen van het ondernemingshoofd zelf.

Wanneer het bovendien gaat om economische of technische aangelegenheden, die collectieve aanwervingen of afdankingen tot gevolg hebben voorziet CAO n°9 (2) dat in dergelijk geval de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk en in elk geval vóór de beslissing wordt genomen, op de hoogte wordt gebracht.

Een meer specifieke informatieopdracht is eveneens voorzien in geval van belangrijke structuurwijzigingen, zoals fusie, concentratie, overname en sluiting.

Art. 11 van CAO n°9 bepaalt dat in dergelijk geval de ondernemingsraad te gelegenertijd en vóór enige bekendmaking dient ingelicht te worden. Bovendien moet hij vooraf daadwerkelijk geraadpleegd onder meer over de weerslag die deze gebeurtenissen zullen hebben op de vooruitzichten inzake tewerkstelling, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid.

De commentaar in het verslag aan de Koning verduidelijkt verder :

"a) Tijdstip van de mededeling aan de Raad.

Om vast te stellen op welk tijdstip de beslissing aan de ondernemingsraad moet worden meegedeeld, zal het ondernemingshoofd zich door navolgende beginselen laten leiden :

- 1° De informatie mag geen afbreuk doen aan de prerogatieven van het ondernemingshoofd, wat de beslissing van economische aard betreft.
- 2° De informatie mag het normale verloop van de eventueel aan de gang zijnde onderhandelingen niet hinderen.
- 3° De informatie moet vooraf gebeuren, d.i. vóór de beslissing openbaar wordt gemaakt en van toepassing wordt.
- 4° De informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad tijdig overleg kunnen plegen onder meer over de sociale maatregelen die moeten worden genomen om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk, maximaal te ondervangen.

Het tijdstip waarop de beslissing zal moeten worden meegedeeld, zal noodzakelijkerwijze verschillen van onderneming tot onderneming, vnl. rekening houdend met het belangrijke en voor de werknemers zeer gewichtige tijdsverloop dat mogelijk is tussen de feitelijke beslissing en de beslissing van de statutaire organen van de onderneming, die er in laatste instantie moeten over beraadslagen.

 (1) Zie ook Vanachter, O., De economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad, R.W., 1974, kol. 2463 e.
 Vanachter, O., Overlegorganen, o.c., n°184 e.v.; Vanachter, O., Vrijheid van ondernemen, o.c.,

(2) CAO n°9, art.7.

Vooraf bij sluiting van onderneming, lijkt het aangewezen dat de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk na de feitelijke beslissing zou worden geraadpleegd over de geplande maatregelen om de wedertewerkstelling van de werknemers te verzekeren.

Men kan, als aanwijzing, stellen dat in een aantal ondernemingen die als naamloze vennootschap zijn opgericht, de mededeling van de beslissing aan de ondernemingsraad en de raadgeving van deze laatste over de voorgenomen sociale maatregelen zo vlug mogelijk zullen moeten gebeuren tussen het ogenblik waarop de beheerraad zich over het beginsel van de beslissing heeft uitgesproken en het ogenblik waarop de algemene vergadering van de aandeelhouders wordt bijeengeroepen om erover te beraadslagen.

b) Inhoud van de mededeling

De ondernemingsraad wordt ingelicht over de economische, financiële of technische factoren die aan de oorsprong liggen van de structuurwijzigingen van de onderneming en deze verantwoorden, alsook over hun economische, financiële en sociale gevolgen.

Hij wordt geraadpleegd over de middelen, die moeten worden aangewend om de afdankingen en de mutaties te vermijden, die de beroeps- of sociale teruggang van de werknemers meebrengen, over de programma's van collectieve afdankingen, overhevelingen en mutaties, over de te nemen sociale maatregelen, over de schikkingen die moeten getroffen worden om tot de spoedige wedertewerkstelling en de sociale en beroepsomscholing te komen alsook, in het algemeen, over alle maatregelen die moeten worden genomen met het oog op de optimale benutting van het menselijk potentieel.

c) Maatregelen om de wedertewerkstelling in de hand te werken

Wat de sociale maatregelen betreft die getroffen worden naar aanleiding van belangrijke verminderingen van effectieven of sluitingen van ondernemingen, zullen de werknemersafgevaardigden alle faciliteiten moeten krijgen om de nodige contacten te leggen ten einde de wedertewerkstelling, de beroepsomscholing en de sociale aanpassing van de afgedankte, verplaatste of gemuteerde werknemers in de hand te werken."

Art. 6 van CAO n°24 (1) voorziet eveneens in een procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordiging wanneer de werkgever voornemens is tot collectief ontslag over te gaan.

Deze inlichting en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging.

De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden om het collectief ontslag te vermijden of te beperken, alsook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verlichten.

Hiertoe moet de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle dienstige gegevens verstrekken en hen in elk geval schriftelijk meedelen : de redenen van het ontslag, het aantal te ontslagen werk-

- (1) CAO n°24 van 2.10.1975, betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordiging met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij KB 21.1.1976, B.S., 17.2.1976.

nemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk is tewerkgesteld en de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan, opdat die vertegenwoordigers hun opmerkingen en suggesties zouden kunnen formuleren.

In geval tot sluiting van de onderneming wordt overgegaan is bovendien voorzien door de wet van 28 juni 1966 dat de paritaire comités moeten vaststellen volgens welke methodes informatie die aan de sluiting voorafgaat, aan de werknemers wordt verstrekt.

Het K.B. van 20 september 1967 (1) bepaalt dat, voor die ondernemingen waar de PC's geen beslissing hebben getroffen, de werkgever, die beslist over te gaan tot de sluiting van een onderneming of een afdeling ervan, daarvan onverwijld kennis geeft, o.a. aan de ondernemingsraad.

Het praktijkonderzoek dat werd uitgevoerd in de ondernemingen van ons sample die met bijzondere gebeurtenissen werden geconfronteerd (B,G,F) reveleert dat zich op dit terrein een aantal problemen stellen. In het bijzonder hebben we kunnen vaststellen dat conformiteit met de wettelijke bepalingen niet steeds werd nagestreefd. Meer bepaald is gebleken dat slechts in één onderneming op zeer zorgvuldige wijze zowel de tijdigheid van de informatie, de inhoud en het beraadslagend karakter van de bespreking in de ondernemingsraad werden gerespecteerd. Wijzen we er echter op dat, gezien het specifieke klimaat van arbeidsverhoudingen in de onderneming, de militante opstelling van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad, en de in hun hoofde zeer ruime interpretatie van de rechten vervat in CAO n°9 en het KB van 1973, ook in deze onderneming nog moeilijkheden zijn ontstaan. Deze gaven ook in deze onderneming grond aan de ontevredenheid van de werknemers over de procedure en de inhoud van de informatie die moet worden gegeven n.a.v. bijzondere gebeurtenissen. Zoals impliciet reeds werd gesteld werden in de andere ondernemingen de bepalingen minder zorgvuldig nagevolgd. In de twee gevallen werd de beslissing aangekondigd als een voldongen feit, in de mate dat de beslissingen zich reeds in een fase van uitvoering bevonden en dus in een verder gevorderd stadium dan de zogenaamde tussenfase (tussen de feitelijke en statutaire beslissing) zoals deze in CAO n°9 is voorzien. In

(1) K.B. 20.9.1967, art. 4, B.S. 5.10.1967.

beide ondernemingen was de inhoud van de verstrekte informatie bijzonder schematisch en kwam de informatie bovendien vrij abrupt over, in de mate dat in de regelmatige periodieke informatie het perspectief van respectievelijk nakende afstoting van bepaalde activiteiten en overname van de onderneming niet was vermeld of gesuggereerd. Tenslotte moet ook nog worden vermeld dat het karakter van de beraadslaging in de ondernemingsraad hoofdzakelijk bleef beperkt tot een mededeling van beslissingen. Het is dus ook niet verwonderlijk dat vnl. in deze ondernemingen commentaren werden opgevangen over de intransparantie van multinationale ondernemingen.

Het is eveneens duidelijk dat cnl. op dit terrein de voorzieningen inzake informatie en consultatie van de werknemers bij structuurwijzigingen etc., zoals vervat in het hoger besproken voorstel tot richtlijn, kunnen bijdragen tot een striktere naleving van de tijdigheid van de informatie en van de overleg en consultatieplicht, en meerbepaald door het afdwingbaarheidsmechanisme voorzien in art. 6.6 in een meer effectief optreden van de werknemersvertegenwoordigers ook in transnationale ondernemingen, kunnen resulteren.

2. De overige bevoegdheden van de ondernemingsraad

Om verschillende redenen hebben we ervan afgezien op systematische wijze de overige bevoegdheden van de ondernemingsraad, m.n. de opdrachten in verband met arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden, het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement, de controle op de toepassing van de industriële en sociale wetgeving, het onderzoek van de criteria van aanwerving en afdanking, beroepskwalificaties, data van jaarlijkse vakantie en maatschappelijke werken, te behandelen.

In de eerste plaats waren er researchbeperkingen, zoals de onmogelijkheid om in alle ondernemingen de ondernemingsraadsverslagen te bestuderen. Secundo zijn een aantal van de hierboven opgesomde

bevoegdheden ons inziens vrij marginaal in het kader van de totale arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak, m.n. deze bevoegdheden die vnl. een adviserende of onderzoekende functie aan de ondernemingsraad toekennen. Het leek ons bijgevolg verantwoord, in een beperkte studie die vnl. het karakter van arbeidsverhoudingen als machtsverhoudingen in multinationale ondernemingen wil onderzoeken, een aantal van deze bevoegdheden buiten beschouwing te laten.

Tertio leek het ons nuttiger een aantal bevoegdheden (jaarlijkse vakantie, arbeidsorganisatie, enz.) elders te behandelen, per rubriek of topicaal de problemen behandelend, met respectievelijke en parallelle aandacht voor de inhoud van zowel de acties van de ondernemingsraad als de syndicale afvaardiging, eerder dan de problemen formeel per acterend orgaan te behandelen.

Quarto en tenslotte leek ons ten aanzien van een aantal bevoegdheden

van de ondernemingsraad de hypothese van een verschillende activiteit in multinationale ondernemingen ten aanzien van andere ondernemingen - m.a.w. een hypothese die de wijze van uitoefening van wettelijke bevoegdheden van de ondernemingsraad relateert en differentieert aan de aard van de eigendomsstructuur van een onderneming - vrij marginaal.

Besluit

In deze afdeling werd aandacht besteed aan een ander belangrijk aspect van de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak, de ondernemingsraad. Het feit dat de ondernemingsraad vnl. beheerst is door een dwingend normenstelsel dat door de wetgever zelf is ingesteld, beperkt in sterke mate de mogelijkheden van onderzoek naar de autonome regelvorming binnen de multinationale ondernemingen zelf.

In de studie van de ondernemingsraden in multinationale ondernemingen hebben we dus vnl. een dubbele doelstelling nagestreefd : 1) het verduidelijken van het wettelijk normenstelsel, in de mate dat daarin werd gerefereerd naar de bijzondere situatie van in België gevestigde ondernemingen die deel uitmaken van internationale groepen; 2) het toetsen van de wijze waarop in de realiteit van machtsverhoudingen de wettelijke normen in multinationale ondernemingen vorm krijgen.

Achtereenvolgens werd daarbij aandacht besteed aan de oprichting en samenstelling van ondernemingsraden in multinationale ondernemingen; aan de inhoud van de informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad; en aan de wijze waarop deze bevoegdheden werden uitgeoefend.

Wat zijn onze belangrijkste vaststellingen?

In alle ondernemingen van ons sample werd overeenkomstig de wettelijke bepalingen een ondernemingsraad opgericht.

De onduidelijkheid van de wetgeving inzake de personeelscategorieën die kiesgerechtigd zijn om deel te nemen aan de samenstelling van

de ondernemingsraad heeft ook in de meeste van de ondernemingen van ons onderzoek aanleiding gegeven tot interpretatiemoeilijkheden. Deze moeilijkheden t.a.v. de omschrijving van het begrip "kader" lijken binnen Belgische arbeidsverhoudingen echter té ruim verspreid om daaraan, in het kader van een specifieke studie van multinationale ondernemingen, enige bijzondere conclusies aan vast te knopen. Bij de samenstelling van de patronale organisatie daarentegen, hebben zich in enkele ondernemingen reële problemen gemanifesteerd, in het bijzonder rond de vraag in welke mate de aanwezigheid, in de ondernemingsraad, van het beslissingsbevoegde managementpersoneel gewenst is en ook mogelijk is ten gevolge van eventuele taalproblemen in hoofde van het beslissingsbevoegde management van buitenlandse nationaliteit.

Vnl. deze laatste problemen, maar ook andere opmerkingen die we formuleerden bij de bespreking van de samenstelling van de ondernemingsraad, lijken ogenschijnlijk vrij marginaal, maar mogen o.i. niet volledig als dusdanig worden gekwalificeerd. Tot op een bepaalde grens reflecteren deze verschillende opmerkingen bij een beperkt deel van de onderzochte ondernemingen een gebrek aan aanvoelen van de affiniteiten en specificiteit van Belgische arbeidsverhoudingen. In het geval van één onderneming leek het een gebrek aan inzicht in het concept ondernemingsraad als dusdanig te reflecteren. (In dit verband wijze we zowel op de geciteerde aanpassingsmoeilijkheden van een onderneming, als de problemen rond de samenstelling van de patronale organisatie in onderneming F.)

De informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad werden in eerste instantie vanuit juridisch perspectief onderzocht. Daarbij werd een dubbele vraag gesteld : in welke mate worden actueel aan in België gevestigde ondernemingen die deel uitmaken van internationale groepen bijkomende informatieverplichtingen tegenover de ondernemingsraad opgelegd, en welk is de inhoud van de verdere voorstellen tot eventuele uitbreiding van de informatieplicht.

Wat de actuele informatieplicht betreft, blijkt dat zowel het K.B. van 27 november 1973 als CAO n°9 in beperkte mate vereisen dat de inlichtingen, gegeven m.b.t. de Belgische vestiging, worden aangevuld met inlichtingen over de financieel-economische entiteit

waarvan de onderneming deel uitmaakt, ook al is ze er juridisch onafhankelijk van. Een nadere analyse reveleert dat deze informatieplicht betrekking heeft op een aantal specifieke terreinen : de financiële en economische betrekkingen en duurzame overeenkomsten tussen de in België gevestigde onderneming en de groep, het programma en de toekomstverwachtingen van de groep, de organisationele structuur van de groep in algemene lijnen, de geconsolideerde jaarrekening van de groep, en de tewerkstellingsvooruitzichten van de groep.

Verdere voorstellen tot uitbreiding van de informatieplicht t.o.v. de ondernemingsraad hebben betrekking op twee terreinen.

Enerzijds is er een nationaal wetsvoorstel dat voorziet in een verplichte inlichting over de wijze waarop de groep de OESO-richtlijnen navolgt. Belangrijker is het voorstel tot richtlijn van de Europese Gemeenschappen, dat betrekking heeft op de voorlichting en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder transnationale structuur. In dit voorstel, dat alle ondernemingen met verschillende vestigingen viseert, ook deze die niet grensoverschrijdend zijn georganiseerd, wordt aan de dominante onderneming een informatieplicht opgelegd tegenover de werknemersvertegenwoordigers op verschillende terreinen : de structuur van de onderneming, de economische en financiële situatie, de toekomstverwachtingen en planning, enz.

Mede in het licht van deze voorstellen tot verdere uitbreiding van de informatieplicht over de groep is een onderzoek naar de wijze waarop de informatiebevoegdheden in multinationale ondernemingen in concreto worden geëvalueerd door de werknemersvertegenwoordigers, belangrijk.

De resultaten van dit onderzoek zijn opmerkelijk, omdat blijkt dat in de meeste ondernemingen de wettelijk voorgeschreven informatieplicht zorgvuldig wordt nageleefd, en omdat bovendien in hoofde van de werknemersvertegenwoordigers een grote voldoening blijkt over de mate waarin ze, op basis van de actuele regeling, worden ingelicht over de multinationale groep.

In de daaropvolgende commentaar leek het ons nuttig deze opmerkelijke onderzoeksresultaten, die contrasteren met andere onderzoeken en met de hypothesen die de grondslag vormen van een verruimde in-

informatieplicht zoals voorzien in het E.E.G.- voorstel, te kwalificeren. De verschillen konden o.a. worden verklaard vanuit een verschillende methodologische aanpak, maar doen desalniettemin vragen oprijzen naar de noodzakelijkheid en het adequaat karakter van de wijze waarop de verruimde informatieplicht zal worden georganiseerd. Verder onderzoek lijkt op dit terrein aangewezen.

In een laatste afdeling hebben we nog aandacht besteed aan de informatieve bevoegdheden van de ondernemingsraad n.a.v. bijzondere gebeurtenissen. Uit de juridische analyse van het normenstelsel blijkt dat niet onbelangrijke informatierechten zijn toegekend aan de werknemersvertegenwoordigers. Uit de praktische analyse echter blijkt dat vnl. bij deze gebeurtenissen de wettelijke regeling onzorgvuldig wordt nageleefd. De ondernemingsraadsleden drukten ten dien aanzien een algemene ontevredenheid uit, die in deze ondernemingen reflectief was voor een algemeen gevoel van onmacht en gebrek aan informatie over de beleidsvoering in multinationale ondernemingen en de impact ervan op de lokale werksituatie. Het voorstel tot richtlijn in het bijzonder de informatie- en consultatieverplichtingen bij structuurwijzigingen, rationalisaties enz. lijkt ons vnl. voor deze materie van bijzonder belang en enigszins meer adequaat om voornoemde problemen op te vangen.

Afdeling 4. Parallele vertegenwoordigingsorganen in multinationale ondernemingen.

Tot dusver hebben we in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de traditionele pijlers die de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen schragen : de collectieve opstelling van de werknemers zelf, en de syndicale afvaardiging en de ondernemingsraad als belangrijkste vertegenwoordigingsorganen van de werknemers.

In deze afdeling zullen we nu meer in het bijzonder aandacht besteden aan de vraag in welke mate in de verschillende multinationale ondernemingen op ondernemingsvlak parallelle organen van vertegenwoordiging van de werknemers bestaan, opgericht naast de wettelijk of conventioneel voorziene organen van vertegenwoordiging en ingesteld of samengesteld buiten de controle van de meest representatieve vakorganisaties.

Deze vraag is bijzonder relevant in het kader van het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen mede omdat een van de centrale karakteristieken van dit systeem wordt gevormd door het begrip representatieve vakorganisatie, en de onderliggende hypothesen van monopolie vertegenwoordiging daaraan verbonden.

Deze maken dat, in tegenstelling tot de meeste andere landen (1), in België aan de vakorganisaties van werknemers, beantwoordend aan de criteria van art. 3 van de wet van 5 december 1968, ondanks het ontbreken van rechtspersoonlijkheid, primo, een aantal rechten zijn toegekend die hen toelaten deel te nemen aan het rechtsverkeer (2), secundo, aan deze organisaties het monopolierecht van werknemersvertegenwoordiging toekennen in de wettelijk en conventioneel ingestelde paritaire organen op ondernemingsvlak, professioneel en interprofessioneel vlak (3).

De consequenties hieraan verbonden, niet alleen wat betreft de verhouding tussen de vakorganisaties onderling en de relatieve beteke-

(1) U.S. - G.B. - Duitsland

(2) Art. 4, wet 5.12.1968, B.S. 15.1.1969.

(3) CAO n°5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van 24.5.1971, art. 6 en art. 16; wet 20.9.1948 betreffende ondernemingsraden, art. 20 en art. 21, lid 4, B.S. 27/28.9.1948; K.B. 18.2.1971; wet van 10.6.1952 betreffende comités voor veiligheid en gezondheid, B.S. 9.6.1952, art. 1 en art. 1bis; wet van 29.5.1952 tot inrichting NAR, B.S. 31.5.1952, art. 2; wet van 5.12.1968, betreffende CAO's, B.S. 15.1.1969, art. 4, art. 39, 43; op andere terreinen, zie Bundervoet, J., o.c.;

bijlage 1 en 2 t.a.v. vertegenwoordiging van representatieve vakorganisaties in socio-economische organen.

nis van syndicale vrijheid in een dergelijke context (1), maar ook wat betreft de macht en de inherente aanwezigheid van de vakorganisatie op ondernemingsvlak zijn belangrijk (2).

Meer bepaald op ondernemingsvlak consacreert dergelijk systeem de externalisatie van de vakbeweging in de onderneming en is inherent aan dergelijk systeem het invoeren van een bepaalde vorm van externe controle op de interne vakbondswerking op ondernemingsvlak. Nog ruimer gesteld is de pluralistische hypothese van dubbele loyautéit duidelijk onderliggend aan de organisatie van dit systeem met als consequentie dat wettelijk en conventioneel beperkingen zijn opgelegd ten aanzien van de idee van de onderneming als exclusieve en geïsoleerde belangengemeenschap tussen werknemers en werkgevers.

Het monopolievertegenwoordigingsrecht toegekend aan de representatieve vakorganisaties - essentieel in de organisatie van het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen impliceert echter geenszins dat daarnaast op ondernemingsvlak geen parallelle vertegenwoordigingsorganen mogen worden opgericht of erkend binnen dewelke een externe controle wordt vermeden en binnen dewelke de werknemers louter en alleen optreden als vertegenwoordiger van de interne, volledige of categoriale, ondernemingswerknemersgroep.

In deze paragraaf zullen we gaan onderzoeken in welke mate in de multinationale ondernemingen, betrokken in ons onderzoek, voorbeelden aanwezig zijn van dergelijke parallelle vertegenwoordigingsorganen en in welke mate de traditionele organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak werd aangevuld met andere vertegenwoordigingsorganen.

§1. Het Representation Plan.

Het Representation Plan of vertegenwoordigingsplan vormt een vrij uniek orgaan, dat slechts heeft bestaan in onderneming A in de periode vóór WO 2 en van 1953 tot het begin van de jaren '60. Alhoewel het dus nog slechts een historische betekenis heeft, zullen we enige aandacht besteden aan dit plan, omdat het ons inziens een typevoorbeeld is van centralisatie en rechtstreekse importering van systemen van personeelsbeleid uit de moedermaatschappij.

(1) Blanpain, R., Handboek, o.c., p.117-120.

(2) Blanpain, R., in Kamin, o.c., p. ; Bleeckx, F., o.c., p.358.

In die zin stoffeert ^{dit} trouwens enigszins de stelling van Warner die stelt dat "multinational firms, largely American, although not necessarily, originally tried to transfer their industrial relations style to other sites abroad in a wholesale fashion. They found - later that they ran into trouble as the unions opposed certain alien labor relations practices and eventually - moved to an accommodation grosso modo with the socio-industrial norms dominant in the nationale culture". (1)

Het vertegenwoordigingsplan werd voor de eerste maal ingesteld in 1937, uitgaande van de overtuiging, aldus een publicatie van de onderneming, "dat het absoluut noodzakelijk was nauwe betrekkingen te onderhouden tussen personeel en directie". Hiertoe werden een aantal comités voor industriële betrekkingen opgericht, in feite een vorm van voorloper van de ondernemingsraad, met als opdracht "elk door de bedienden geformuleerd voorstel met betrekking tot hun algemeen welzijn en de goede gang van zaken te onderzoeken". Verdere informatie over de werking van de comités gedurende de vooroorlogse periode kon noch in de archieven, noch bij onze gesprekspartners worden gevonden.

Over meer gegevens beschikken we wat betreft het representation plan, ingesteld in 1953 in de volledig nieuwe raffinaderij van dezelfde maatschappij. Ingericht op management initiatief, wordt overgegaan tot de oprichting van gelijkaardige comités, voor arbeiders en bedienden, en vóór de instelling van een syndicalë delegatie of ondernemingsraad.

In een schrijven aan het personeel, dat omstandig wordt overgenomen, wordt het systeem als volgt voorgesteld :

"Gedurende de eerste maanden der operaties zijn verschillende vragen opgerezen betreffende de verhoudingen tussen Directie en Personeel. Sommige problemen waren geschapen door een gebrek aan juist afgebakende wegen langswaar mededelingen kunnen verspreid worden. Te dien einde, en om steeds een nauw kontakt met ons personeel te bewaren, werd er beslist "Vertegenwoordigingscomités" op te richten. Verschillende comités zullen opgezet worden voor de werklieden en anderen voor de bedienden. Vrije verkiezingen zullen gehouden worden om de afgevaardigden van het personeel te verkiezen en ver-

(1) Warner, M. et al., The comparative measurement of industrial relations, in Multinational Corporations and labour unions, Nijmegen Conference, May 17-19, 1973, p.148.

dere onderrichtingen zullen dienaangaande gegeven worden. Wij houden eraan toe te lichten dat ons enig doel in het oprichten dezer comités is een hulpmiddel te verschaffen waardoor alle leden van het personeel de aandacht van de Directie op verschillende punten kan vestigen die van wederzijds belang kunnen zijn.

Representation Plan (vertegenwoordigingplan)

Er is besloten dat onderneming A het volgende representation plan zal in voege brengen.

Er werd voorgesteld dat in het kaderwerk van dit plan zullen behandeld worden vragen die zouden oprijzen aangaande sommige details over de toepassing der regelen uitgevaardigd door de Paritaire Commissie of aangenomen in de Ondernemingsraad; vragen aangaande de toepassing van regelen uitgevaardigd door de Maatschappij, vraagstukken over billijkheid van individuele disciplinaire maatregelen door het Beheer genomen of te nemen; vragen nopens billijke behandeling; details der werkvoorwaarden; persoonlijke grieven.

Wanneer het aantal werknemers het toelaat, zullen de afgevaardigden van het personeel door hen worden gekozen en zullen samen zetelen, iedere maand, met de afgevaardigden van het Beheer.

Basis opdrachten

- 1) Het personeel moet middelen bezitten waarlangs het zijn gezichtspunt kan uiteenleggen aangaande de maatregelen van het Beheer die hen persoonlijk treffen en door dewelke zij veranderingen kunnen voorstellen.
- 2) Deze middelen moeten syndicale aansluiting in overweging nemen en toelaten (als ze bestaan) en moeten overeenkomstig de wet zijn.
- 3) De Maatschappij zal discussies aanmoedigen - in groep en onderhandelend - door directe en/of syndicale afvaardiging en dit betreffende lonen, werkuren en werkvoorwaarden.
- 4) Nochtans is de Maatschappij van oordeel dat sommige punten het voorrecht der Maatschappij uitmaken en dus niet het voorwerp zijn van discussie. Daartussen zijn vooral : controle over financiële middelen der Maatschappij, controle over productie en werk, constructie en onderhoud, selectie, benoemingen en aantal van het personeel, werkstandaarden, afdanking met reden, veiligheidsvoorschriften.
- 5) het is het doel van het Beheer een toestand van onderlinge verstandhouding en vertrouwen te behouden en vanwege het Beheer zelf en vanwege het personeel en hun afgevaardigden.

Organisatie der comités

- 1) Ieder comité zal samengesteld zijn uit 4 afgevaardigden van de werknemers en 4 van het Beheer.
- 2) De afgevaardigden van het Beheer zijn verwisselbaar.
- 3) De afgevaardigden van de werknemers zullen aangeduid zijn door hun medewerkers voor een periode van 1 jaar. Ze kunnen herkozen worden maar hun mandaat zal beperkt zijn tot 3 jaar.(...)
- 4) Om verkozen te worden moet een afgevaardigde 21 jaar zijn en lid van het personeel voor minimum 3 jaar. (...)

- 5) Om aan deze verkiezingen deel te nemen, moet de kiezer een regelmatig lid van het personeel zijn en ten minste 3 maanden dienst hebben bij de Maatschappij. Ieder lid van het personeel heeft 1 stem. (...)
- 6) Supervisors en gelijkgestelden (professionele bedienden) stemmen niet.
- 7) De voorzitter der vergadering zal afwisselend een lid van het personeel en van het Beheer zijn.
- 8) Buiten de regelmatige leden van het comité, zal een vertegenwoordiger van het Employee Relations Department aanwezig zijn als tussenpersoon en optreden als raadgever. Deze laatste zal de dagorde der meetings opstellen in overeenstemming met de mededelingen die hij tijdig zal ontvangen hebben van de afgevaardigden van het personeel en het Beheer.
- 9) De vergaderingen zullen iedere maand plaats grijpen.
- 10) De actie van de comités zullen alleen raadgevend en onderhandelend zijn.

Functies der afgevaardigden van het beheer

Ze moeten wel op de hoogte zijn van de regelen en voorschriften van hun dienst en steeds trachten de problemen van menselijke relaties in ieder geval voor ogen te houden. Gedurende de vergaderingen zullen ze de discussies aanwakkeren en de afgevaardigden van het personeel klaar en vrij hun suggesties of eventuele grieven voor te brengen.

In één woord, de afgevaardigden van het beheer moeten het voorbeeld geven van een actieve en eerlijke samenwerking.

Algemeenheden

Om 't even welke grieven zullen eerst met de onmiddellijke Supervisor besproken worden. Indien het lid van het personeel het verlangt, kan hij bijgestaan worden door de afgevaardigde van zijn syndicaat of van een verkozen afgevaardigde van het Representation Plan.

Grieven zullen alleen bij het hoger Beheer gebracht worden indien de oplossing door de onmiddellijke Supervisor niet kan gegeven worden.

Iedere discussie moet eerlijk open zijn, opbouwend en gevoerd met de werkelijke wil een aanneembare overeenkomst te bereiken".

Dat de aanvankelijke bedoeling van het toenmalig volledig Amerikaanse management eerder was gericht op een neutralisatie van de werking van de representatieve vakorganisaties en vertegenwoordigingsorganen, en gericht op een, in unitaristisch perspectief, realiseren van rechtstreekse vertegenwoordiging van werknemers bij de directie, blijkt uit een interne management communicatie die we toevallig konden raadplegen. Hieruit blijkt vooral de bekommernis een verzoening na te streven tussen een zich wettelijk conformeren enerzijds, een intern controleren van werknemersaspiraties anderzijds.

"Comments meeting jan. 20, 1955 (syndical delegation)
 Has this dovetailed with representation plan? Is there any conflict apparent with the representation plan? In fact, up to now, no problems have been raised directly by the S.D. to the supervisor or the employee relations dept. However, some particular events, such as excessive overtime performance, which has never been compensated in time, have been communicated by the SD to their unions. The SD meet every month with the unions and they have to report them. Therefore unions only become acquainted with the least favorable aspects of our organization.
 Of course, since we have a full representation plan, set up in our organization, the existence of the SD is entirely superfluous; however, the existence of the SD being legally required, we have to tolerate them".

Eenzelfde vermoeden was trouwens aanwezig bij de vakorganisatie, die in haar, weliswaar enige, reactie op het plan in het ledenblad schrijft (1):

"er werd ons een plan voorgelegd van de nieuwe raffinaderij van onderneming A om personeelsdelegaties te benoemen, zonder inmenging der syndicaten. Deze delegaties zouden dan in regelmatig contact blijven met de directie. Vanzelfsprekend ontkende de directie dat het hier een zet tegen de syndicaten betrof, en dat, ingevolge het statuut van de SD ook de vakbond een syndicale afvaardiging kan doen verkiezen.

We staan echter zeer sceptisch tegenover zulke verklaringen en geven de kameraden de raad zich eerst te verstaan met hun vakbondsbestuur alvorens mede te werken aan dit patronaal maneuver".

In praktijk kende het vertegenwoordigingsplan een transformatie vrij gelijkaardig als deze van het systeem van unitmeetings, georganiseerd in dezelfde onderneming (2).

Mede in het licht van de afwezigheid van enige vakbondsorganisatie in de beginfase van de onderneming, waren de vertegenwoordigingscomités vrij actief en vervulden ze min of meer de rol van ondernemingsraad, met dien verstande dat de vergaderingen vnl. werden gedomineerd door de werkgeversafgevaardigden.

Na verloop van één jaar reeds worden de vertegenwoordigingscomités langzaam geneutraliseerd. Oorzaken daarvan zijn de dalende interesse van het personeel tengevolge van een gemis aan bescherming van de afgevaardigden; vakbondsopmerkingen over dubbel gebruik en overlapping met de wettelijke bevoegdheden van de ondernemingsraad en meer algemeen de parallelle groei van vakbondsactie op ondernemingsvlak die een grotere effectiviteit ten toon spreidt. Merken

(1) De Strijdkreet, 1.8.1953.

(2) Zie supra, afd. 1 §4 van dit hoofdstuk.

we desondanks op dat geen rechtstreeks open conflict over het principe van vertegenwoordigingscomités is ontstaan.

Enkele jaren na de installatie wordt van directiezijde trouwens toegestaan, op eenvoudige vraag van de vakorganisaties, dat de syndicale delegatie ex officio alle representation plan meetings bijwoont.

Begin van de jaren '60 blijkt het programma langzaam te zijn uitgedoofd. Reflectief trouwens voor de geringe impact van het ganse representationplan, op de arbeidsverhoudingen in de onderneming, is het feit dat geen van de syndicale afgevaardigden of ondernemingsraadsleden refereerden naar het bestaan ervan, en zelfs na uitdrukkelijke vraagstelling daaromtrent, zich moesten beperken tot een vermelding van het systeem als dusdanig, zonder dat bijkomende bijzonderheden konden worden gegeven.

Op dit ogenblik bestaat er nog één comité van industriële betrekkingen in de maatschappij, meer bepaald in een provinciaal depot; mede mits akkoord van de vakbonden vervult het comité meer de functi van ondernemingsraad, in een technische bedrijfseenheid die niet het door de wet vereiste aantal personeelsleden tot instelling van een ondernemingsraad bereikt.

§2. De organisaties van kaderpersoneel in multinationale ondernemingen.

In deze paragraaf zullen we nog kort aandacht besteden aan de organisaties van kaderpersoneel, bestaand in de multinationale ondernemingen van ons onderzoek. Onder organisaties van kaderpersoneel verstaan we de organisaties van niet baremiek personeel, onafhankelijk van de representatieve vakorganisaties, georganiseerd al dan niet op contributieve basis, en in de verschillende ondernemingen kaderraad of kadervereniging genoemd.

In de meeste gevallen organiseren dergelijke "kaderpersoneelsorganisaties" op regelmatige basis, ofwel vanuit hun schoot, ofwel op basis van algemene verkiezingen onder het al of niet aangesloten niet baremiek personeel, vergaderingen met de directie, in verschillende ondernemingen kaderraad genoemd. Teneinde ook hier begrips-

verwarring te vermijden, noemen we dergelijke vergaderingen, in sommige ondernemingen statutair ingesteld, in andere niet, discussieforums met de directie.

Onze bedoeling is te onderzoeken hoe deze kaderpersoneelsorganisaties zijn ontstaan en actief zijn in hun vertegenwoordigingsfunctie tegenover de directie. Hierbij zullen we in het bijzonder aandacht besteden aan de rol van de respectievelijke directies van de multinationale ondernemingen tegenover het fenomeen van onafhankelijk kadersyndicalisme en de inrichting, buiten wettelijke of conventionele verplichtingen, van een paritair samengesteld overleg of consultatieorgaan van kaderpersoneel.

Herinneren we hierbij, in referentie naar overige hoofdstukken (1) trouwens aan het belang van het niet baremiek personeel in de petroleumsector; dit belang kan niet alleen worden uitgedrukt door cijfers (het niet baremiek personeel vertegenwoordigt 55% van alle bedienden), maar kan eveneens worden gemeten aan de strategische belangrijkheid van een eventueel derde - onafhankelijk van de traditionele vakbonden georganiseerde groep - die meer en meer, in het licht van de automatisering in de sector, bekwaam is tot het beperkt in productie houden van, eventueel door arbeiders- of bediendenstakingen, gestoorde operaties.

Alvorens over te gaan tot een meer gedetailleerde bespreking, lijkt het ons nuttig een systematisch overzicht te geven van de bestaande kaderpersoneelsorganisaties in de verschillende ondernemingen. In de tabel zijn voor de duidelijkheid eveneens opgenomen de data van stichting, en een overzicht van die ondernemingen waar naast een onafhankelijke kaderpersoneelsvertegenwoordiging, niet baremieke personeelsleden, als syndicaal afgevaardigde of ondernemingsraadslid, in band met de representatieve vakorganisaties, actief zijn.

	A	B	C	D	E	F	G	H
kaderpersoneelsorganisatie sinds	72	76	75	-	75	-	-	74
discussieforum directie - kader	72	x	x	-	x	-	-	x
niet baremieke SA of OR leden	x	x	-	-	x	-	-	x

(1) Zie supra, Deel I, Hfdst. II.

Uit deze tabel blijkt alvast dat de kaderbeweging zich, om logische redenen, m.n. de interne omvang van de kadergroep in de onderneming, vnl. concentreert in de grootste ondernemingen van de sector de ondernemingen A, C, E en H. De kleine omvang van de kadergroep verklaart aldus grotendeels de afwezigheid van enige activiteit in de ondernemingen G en D en de vrij late start van de kaderbeweging in B. Op het ontbreken van enige kaderbeweging in onderneming F daarentegen, eveneens een van de grotere ondernemingen, zal later nader worden ingegaan.

1. Ontstaan van de kaderpersoneel organisaties

Zoals blijkt uit de data in de voorgaande tabel blijkt, is de kaderpersoneel organisatie, als onafhankelijke beweging, in de petroleumsector voor het eerst van de grond gekomen in onderneming A.

Alhoewel het ontstaan van deze organisatie in onderneming A niet los staat van de ruimere beweging, die men rond dit tijdstip kon vaststellen in kademiddens (1) zijn het ook een aantal specifieke ondernemingsgegevens, die rechtstreeks aanleiding vormen tot de stichting van een kaderraad. In de eerste plaats denken we hierbij aan de moeilijkheden naar aanleiding van de sociale verkiezingen in 1971 en rond het begrip leidinggevende functie en de daaruit ontstane voedingsbodem van frustratie in hoofde van vele kaders, door de directie opgenomen onder het begrip "leidinggevende functie" en door de vakorganisaties van de lijst gevoerd.

In tweede instantie moeten ook worden vermeld de moeilijkheden ontstaan tijdens de bediendenstaking begin 1972, gedurende dewelke de kaders de onderneming beperkt in operatie hielden en die ongetwijfeld een verdere verwijdering tot stand brachten tussen baremieke bedienden en vakbonden enerzijds, de kaders anderzijds.

De eigenlijke stichting van de eerste kaderpersoneelsorganisatie volgt midden 1972. Verkiezingen met een deelnamepercentage van 87% van al het niet baremiek personeel leiden tot de instelling van een overlegorgaan tussen kaders en directie, samengesteld enerzijds uit de voorzitter van het directiecomité en de perso-

(1) Festjens - Van Raemdonck, C., De problematiek van het industriële kaderpersoneel, Synopsis, mei 1970, p.43-55.

Kort na de oprichting van de kaderraad in onderneming A, volgen in het Antwerpse de ondernemingen Gevaert en AMF.

neelsdirecteur, anderzijds 4 verkozen kaderleden. Blijkt weliswaar uit het deelnamepercentage duidelijk dat de oprichting van een dergelijk orgaan beantwoordde aan een bestaand behoefte patroon bij de kaders dan werd ons toch door verschillende gesprekspartners, niet alleen van syndicale zijde, opgemerkt dat de oprichting en eerste werkingsfase van deze onafhankelijke kaderraad duidelijk op de positieve impuls van de directie kon rekenen. Alle ondernemingsfaciliteiten, zoals adressen, briefpapier, en interne mail bleken ter beschikking te staan van de nieuwe organisatie.

De positieve houding van de directie blijkt trouwens uit de interventie van de werkgeversvertegenwoordiger op de ondernemingsraad. Tegenover het protest van de werknemersvertegenwoordiger, naar aanleiding van de oprichting van een discussieforum directie - kaderpersoneel, werd duidelijk gesteld dat het behoort tot de discretie van de directie contacten uit te bouwen met gelijk welke groep binnen het bedrijf en dat het bovendien bleek uit de lage verkiezingsdeelname aan de sociale verkiezingen dat deze groep niet vertegenwoordigd wenste te worden door de werknemersvertegenwoordiging.

Weliswaar op een minder gearticuleerde wijze bleek de houding van de directie niettemin eveneens positief in de ondernemingen C, E en H. Dit blijkt o.a. eveneens uit de faciliteiten die de ontluikende organisaties ter beschikking stonden en eveneens uit de bereidheid van de verschillende directies tot inwilliging van het eerste verzoek tot gezamenlijke vergadering met vertegenwoordigers van de onafhankelijke kaderorganisaties.

Hierbij willen we echter nogmaals opmerken dat zeker niet alleen de positieve impulsen van de directie hebben bijgedragen tot de snelle ontwikkeling van het kadersyndicalisme in de verschillende ondernemingen. De cijfers van verkiezingsdeelname of aansluiting graad, die zich in alle ondernemingen bij de stichting situeren rond de 65 à 85% van al de niet baremieke bedienden, suggereren voldoende dat het ontstaan van deze onafhankelijke kaderpersoneelsorganisatie eveneens duidelijk beantwoorden aan een aantal specifieke behoeften van deze groep.

Naast de kleinere ondernemingen, waar het onafhankelijk kadersyndicalisme zich vnl. niet heeft gerealiseerd omwille van de beperkte omvang van de groep kader, vormt de onderneming F een

interessante uitzondering op het gemeenschappelijk actiepatroon in de sector.

Wat deze onderneming betreft, werd ons door kaderleden-gesprekspartners meegedeeld dat het ontbreken van enige kaderorganisatie in belangrijke mate toe te schrijven is aan de weigerachtige houding van de directie. Onder andere in de productieafdeling, waar het aantal kaderleden vrij aanzienlijk is, werd op een vraag tot oprichting van een discussieforum niet ingegaan en werd ons zelfs door een van de geïnterviewde kaderleden gesuggereerd dat bedreigingen met ontslag werden geuit ten aanzien van een van de organisatoren.

Van directiezijde werd vooral nadruk gelegd op de ondernemingspolitiek van individuele benadering van kaderleden langs rechtstreeks contactvergaderingen en informatievergaderingen tussen hiërarchische oversten en individuele kaderleden. Eveneens bleek dat vnl. vanuit de Amerikaanse moederonderneming er een fundamenteel wantrouwen bestond tegenover het eventueel inrichten van een supplementair, niet wettelijk vereist overlegorgaan en tegenover de niet wettelijk vereiste erkenning van de syndicalisatie van een groep in de onderneming, die in de ondernemingsfilosofie wordt beschouwd als "part of management".

2. Werking

Alvorens meer aandacht te besteden aan de algemene doeleinden, specifieke actiepunten en activiteiten van de verschillende kaderpersoneelsorganisaties, lijkt het ons nuttig, in referentie naar het onderscheid dat we omwille van terminologische duidelijkheid maakten tussen kaderpersoneelorganisaties en discussieforums, nog even te wijzen op de organisatorische discrepanties tussen de kaderorganisaties in de verschillende ondernemingen. Deze situeren zich op verschillende vlakken. Primo, wat betreft het begrip "kader", omvattend in de ondernemingen A, B en H alle niet baremieke bedienden, beperkt daarentegen in de ondernemingen C en E tot de hogere categorieën van niet baremieke bedienden. Secundo, wat betreft het lidmaatschap en de wijze van samenstelling van de kadervertegenwoordiging, is in sommige ondernemingen (A) een dualistische structuur is ingericht, bestaand enerzijds uit een contributieve kadervereniging van vrijwillig

toegetreden leden, anderzijds een kadervertegenwoordiging bij de directie, verkozen door het volledige niet baremiek personeel, ongeacht het lidmaatschap van de kadervereniging. In de overige ondernemingen verkiest de contributieve kadervereniging van vrijwillig toegetreden leden in haar schoot een vertegenwoordiging bij de directie. Tertio, zijn er nog eerder onbelangrijke verschillen ten aanzien van de samenstelling van de vertegenwoordiging bij de directie, ofwel gebaseerd op geografische, functioneel of hiërarchische categorisatie van het kaderpersoneel.

Belangrijkste doeleinden en activiteiten van de kaderpersoneelorganisaties bestaan in het zich toeleggen op een vertegenwoordigingsfunctie tegenover de respectievelijke directies, met als algemene doeleinden :

- a) de materiële en morele belangen van het kaderpersoneel te beschermen en te bevorderen; de directie te informeren aangaande de betrachtingen van het kaderpersoneel en aangaande de problemen eigen aan dit personeel; samen met de directie de middelen te onderzoeken om aan deze betrachtingen te voldoen en om die problemen op te lossen, en dit in een geest van openheid en respect.
- b) in het algemeen bij te dragen tot de informatie van het kaderpersoneel betreffende het leven van de onderneming op het professionele, sociale, economische en culturele vlak.
- c) door het houden van raadplegingen, de opinies en de betrachtingen van het kaderpersoneel op die gebieden te bepalen; bij de directie die voorstellen voor te dragen en te verdedigen welke uit de opinies van haar leden naar voren komen; de actieve participatie van het kaderpersoneel in het beheer van de onderneming en het opnemen der verantwoordelijkheden te bevorderen.
- d) op nationaal en/of internationaal vlak de nodige contacten met gelijkaardige verenigingen te verzekeren ten einde een effectieve vertegenwoordiging van het kaderpersoneel te bewerkstelligen en bij te dragen tot een verbetering van zijn sociaal statuut.

Of zoals omschreven in onderneming A:

- a) Het tot stand brengen van een vruchtbare dialoog tussen de directie en de kaderleden - dit zijn de niet baremische personeelsleden - in een klimaat van vertrouwen en openhartigheid teneinde deze laatsten intens te betrekken bij de objectieven van de onderneming, dank zij een goede kennis van deze objectieven en een actieve deelname bij het ontwerpen ervan.
- b) Tezelfdertijd, door een uitwisseling van de wederzijdse standpunten, de Directie in te lichten over de menselijke en professionele problematiek der kaderleden en bij te dragen tot de voldoening van deze laatsten in de uitvoering van de hun toevertrouwde opdrachten.

- c) De Kaderraad doet geen afbreuk aan het gezag en de specifieke rechten van de "supervisor", noch aan de bestaande communicatiekanalen, d.w.z. de hiërarchische weg, die zij integendeel aanvult. Hij behandelt geen persoonlijke gevallen of revendicaties die langs de bestaande organisatiestructuur kunnen geregeld worden.

De concrete vertegenwoordigingsfunctie tegenover de directie realiseert zich vnl. in één of tweemaandelijks vergaderingen. Concrete agendapunten zijn vnl. de bespreking van de sociale politiek van de onderneming tegenover het niet baremisch personeel classificatie - beoordeling - merit - glijdende werktijd - promotiebeleid - reorganisatie enz.

Daarnaast worden de vergaderingen ook vaak gebruikt als communicatiekanaal directie - kaders, waarbij vnl. informatie wordt verstrekt over het economisch beleid van de onderneming, vooruitzichten enz.

Opvallend is zowel het niet revendicatief karakter van de bespreking, als algemeen het bijna academisch karakter van optreden van de kaderorganisatie, waarbij zeer strict vanuit beide partijen discussies ten aanzien van individuele gevallen worden vermeden.

3. Verhouding met andere organen

In deze paragraaf zullen we nog kort de verhouding bespreken tussen de autonome kaderorganisaties en de wettelijk en conventioneel verplicht in te stellen organen op ondernemingsvlak, m.n. de syndicale afvaardiging bedienden en de ondernemingsraad. Eventuele problematische aspecten van de verhouding zijn immers niet slechts terug te brengen tot een "interunion" conflict, maar betrekken in aanzienlijke mate eveneens de verantwoordelijkheid van de respectieve directies en het is vooral aan dit laatste punt dat we aandacht zullen besteden.

Zoals we reeds opmerkten verhindert het juridisch monopolie, toegekend aan de representatieve vakorganisaties voor vertegenwoordiging in de wettelijk en conventionele organen, geenszins dat de werkgever supplementaire contacten onderhoudt met andere georganiseerde groepen binnen de onderneming. (1)

Dergelijke verbodsbepaling zou ons trouwens voorkomen als een essentiële inbreuk op de vrijheid van ondernemen.

(1) Vanachter, O., o.c., p.182.

Het is vanuit deze interpretatie dat door de directies van de meeste ondernemingen wordt opgetreden bij het balanceren van de verhouding tussen deze organen.

Hierbij trouwens moet worden opgemerkt dat zich omzeggens geen problemen terzake voordoen in de ondernemingen B, C en E, omwille van verschillende redenen : de zeer zwakke uitbouw van syndicalisme, zelfs onder de baremieke bedienden (vnl. in B en C), en de vrij selectieve criteria aangewend ter definiëring van het begrip kader, die in realiteit enige concurrentiële opstelling tussen bedienden en kadervakbonden voorlopig uitsluiten.

In onderneming H en vooral onderneming A is de situatie enigszins anders, tengevolge van de sterke syndicalisatie onder baremieke bedienden en het zeer brede kaderbegrip toegepast in beide ondernemingen, waarbij alle niet baremieke bedienden worden omvat. Gevolg is dat zich vooral op het terrein van de lagere kaders een vrij vinnige concurrentiestrijd afspeelt tussen kaderorganisaties en representatieve vakbonden.

Niet zozeer het "inter union" conflict lijkt ons in deze verhandeling belangrijk, dan wel de wijze waarop de directie optreedt t.o.v. dit conflict, als een reflectie van de ondernemingspolitiek van multinationale ondernemingen tegenover de respectievelijke aflijning van bevoegdheden in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen in het algemeen.

Opvallend is hierbij de verschillende ondernemingspolitiek van onderneming H tegenover A. Kenmerkend voor de directiehouding van onderneming H is vnl. het nastreven van de stricte neutraliteit tegenover beide concurrentiële organen, vanuit de mogelijkheid die de wetgeving biedt tot het onderhouden van niet exclusieve contacten met beide groepen.

In concreto betekent dit dat, naast contacten met de kaderraad, gesprekken over kaderproblemen met vertegenwoordigers van representatieve vakorganisaties worden gevoerd, zonder dat hierbij vanuit de directie een exclusief vertegenwoordigingsrecht ten voordele van een van beide organen wordt gestimuleerd of afgeremd.

In onderneming A is de situatie enigszins anders. Reeds tevoren wezen we op de sterke stimulans van de directie bij de stichting en het ontstaan van de kaderorganisatie. Deze enigszins favoriserende ingesteldheid, die vnl. de ondernemingspolitiek in A tijdens de eerste jaren kenmerkte, blijkt anderzijds duidelijk uit de wijze waarop de directie, in het eventuele bevoegdheidsconflict ondernemingsraad - kaderraad, de voorkeur gaf aan de exclusieve behandeling van kaderproblemen in dit laatste orgaan, of duidelijk de bevoegdheid van de ondernemingsraad t.a.v. kaderproblemen wil betwifelen.

Ter illustratie volgende discussie in de OR (30.9.1971) :

"Punten 8-9-10 hebben betrekking op het niet-baremieke personeel. Opmerking directie :

De directie is van oordeel dat deze 3 vragen een revendicatief karakter hebben en bijgevolg niet thuishoren in een ondernemingsraad. Daarenboven valt de eerste vraag buiten de bevoegdheid van de ondernemingsraad omdat de problemen der niet-baremieke bedienden buiten de bevoegdheid van het paritair overleg vallen. Tenslotte betreft het de belangen van een groep waarvan zich slechts een minderheid op de raffinaderij bevindt en dat de directie de niet baremieke wil blijven beschouwen in zijn geheel. Toch wil de directie in een geest van samenspraak haar standpunt nader toelichten.

Van de kwaliteit, de toewijding en bekwaamheid van alle personeelsleden hangt in ruime mate de toekomst van een bedrijf af en dit is zeker nog in meerdere mate het geval voor niet-baremieken. Daarom zijn ze een belangrijke troef in de strategie van de onderneming, om haar competitieve positie te behouden. Dit is een van de redenen waarom hun financiële voorwaarden beter zijn dan die van de twee andere categorieën, wat dan weer verklaart waarom elke onderneming het vertrouwelijk karakter van die voorwaarden wenst te bewaren. Dit strookt trouwens met de wens van de grote meerderheid van de niet baremieke bedienden. Daarbij komt nog in ons geval als lid van een internationale groep dat het systeem van bezoldiging van niet-baremieken deel uitmaakt van een internationale procedure die zo maar niet om de andere dag kan worden veranderd.

De beslissing om de problemen der niet-baremieken niet in de ondernemingsraad te behandelen dient evenwel niet geïnterpreteerd te worden als het afwijzen van een gesprek over de opgeworpen problemen. Integendeel is de directie zich volledig bewust van de noodzaak van betere informatie en meer dialoog met deze groep. Ze bestudeert dan ook de nodige maatregelen om met niet-baremieken over hun specifieke problemen op gestructureerd en regelmatige wijze van gedachten te wisselen."

Na deze verklaring wensen de werknemers toch deze punten te bespreken. Ze betreuren de houding van het beheer voor deze personeelsleden de bevoegdheden van de ondernemingsraad in twijfel trekt. Ze verwijzen ook naar het vonnis van de Arbeidsrechtbank van Antwerpen i.v.m. werknemersverkiezingen.

De werknemersafvaardiging zal nooit toelaten dat deze groep punten in bespreking kan nemen buiten de ondernemingsraad en die onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad vallen.

Van syndicale zijde werd ons ook, in dezelfde onderneming, melding gemaakt dat, naar aanleiding van een kandidatuur van een niet baremieke bediende voor de ondernemingsraad in 1975, duidelijk werd gesteld, in private en voorafgaandelijke gesprekken, dat men van directiezijde mensen in die functie niet als vertegenwoordiger in de ondernemingsraad wenste te zien, alhoewel dus niet met rechtstreekse sancties kon of werd gedreigd. Resultaat was wel dat de betrokken kandidaat zich op aanraden van de syndicaal afgevaardigde bedienden zelf, als kandidaat terugtrok.

In het balanceren van de verhouding kaderorganisatie - ondernemingsraad, heeft de onderneming anderzijds niet de stap gezet het exclusieve vertegenwoordigingsrecht van de kaderorganisatie te erkennen. Los van juridische problemen lijkt dit bijzonder moeilijk in het licht van de nieuwe evolutie die zich in de onderneming manifesteert en waarbij men vooral de laatste jaren terug een beweging opmerkt van de lagere kaders, terug naar de wettelijke organen en de representatieve vakbonden toe. Deze resulteerde in de verkiezing, in 1979, van enkele niet baremieke ondernemingsraadsleden en syndicaal afgevaardigden.

Deze nieuwe situatie, waarvan de oorzaken volgens vertegenwoordigers van de vakorganisatie moeten worden gezocht, zowel in het falen van de kaderraad in zijn optreden tegenover de lagere kaders, als in het door de directie te ruim gehanteerde kaderbegrip, heeft op de onderneming, inzake kaderproblemen een patstelling veroorzaakt.

Uit protest tegen de cumulatie door een lid van de functie van onafhankelijk kadervertegenwoordiger en ondernemingsraadslid heeft de overige volledige kadervertegenwoordiging bij de directie ontslag genomen, mede in de hoop om bij de directie een keuze te provoceren. Van directiezijde echter werden, mede in het licht van de nieuwe evolutie en in acht nemend de wettelijke parameters inzake vertegenwoordigingsrecht en bevoegdheid ondernemingsraad, nog geen duidelijke stappen ondernomen.

Besluit

In deze afdeling werd de studie van de organisatie van systemen van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen nog verder vervolledigd.

Werd tot dusver vnl. bestudeerd hoe de traditionele pijlers van de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak zich hebben ontwikkeld, dan stond in deze afdeling de vraag centraal in welke mate de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak in multinationale ondernemingen wordt aangevuld met organen die opereren als parallelle vertegenwoordigingsorganen naast deze traditionele organen. De motivering van de vraagstelling volgt uit de uitgangshypothesen die bij het begin van dit hoofdstuk werden geformuleerd.

De belangrijkste vaststelling zijn de volgende.

Vertegenwoordigingsorganen die de wettelijk of conventioneel verplichte vertegenwoordigingsorganen zowel qua bevoegdheden als qua samenstelling volledig doubleren, werden slechts in één onderneming opgericht voor een beperkte periode. De oprichting ervan was een zeer duidelijk initiatief van de onderneming zelf en reflecteert in haar verschillende aspecten de invloed van de centrale diensten van de multinationale onderneming. Dit vertegenwoordigingsorgaan, in de onderneming representation plan genoemd, vertoont in haar conceptie vrij veel affiniteiten met de ondernemingsraad, met dien verstande dat de werknemersvertegenwoordigers werden verkozen buiten de controle van de vakorganisaties en de bevoegdheden van het vertegenwoordigingsorgaan kaderden in een uitgesproken samenwerkingsgericht en ondernemingsbeperkt perspectief.

Dit orgaan werd opgericht op een ogenblik dat arbeidsverhoudingen in de onderneming zich nog in een formatieve periode bevonden, en werd naarmate de positie van de traditionele vakbonden zich ontwikkelde, volgens eenzelfde patroon als de andere initiatieven die in deze onderneming op het vlak van de organisatie van arbeidsverhoudingen werden genomen, getransformeerd, onder druk van de traditionele structuren van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak, de syndicale afvaardiging en de ondernemingsraad.

Organisaties van het kaderpersoneel en discussieforums tussen deze organisaties en de directie (kaderraad genoemd) werden eveneens besproken onder de hoofding parallelle vertegenwoordigingsorganen, vermits dat de organisatie ervan niet voortvloeit uit de wettelijk of conventioneel normenstelsel geldig in Belgische arbeidsverhoudingen en het resultaat is van regelvorming binnen de onderneming zelf.

Dergelijke organisaties en kaderraden bestaan in 5 van de 8 bestudeerde multinationale ondernemingen.

Uit deze studie van de wijze waarop deze organisaties zijn ontstaan is gebleken dat deze in de eerste plaats beantwoorden aan een reële behoefte in hoofde van de kaderleden in de verschillende ondernemingen. Het is echter mede onder impuls en steun van de leiding van de ondernemingen dat deze behoefte operationeel werd vertaald in de oprichting van een specifiek vertegenwoordigingsorgaan voor kaderleden.

Dergelijke stimulans bleek vnl. aanwezig in de grootste ondernemingen van de sector, en specifiek nogmaals in deze onderneming die op het stuk van de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak ook andere initiatieven tot uitbouw van specifieke ondernemingsorganen had genomen.

In het bepalen van de specifieke rol van deze vertegenwoordigingsorganen, en hun verhouding met de traditionele vertegenwoordigingsorganen blijkt in de meeste ondernemingen de regelvorming nog in beweging en vooralsnog vnl. bepaald door de feitelijke ontwikkelingen binnen de kadergroep zelf. Wel zijn in de meeste ondernemingen de kaderpersoneelsorganisaties erkend als een factor binnen de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak, en werden in één onderneming eerder exclusieve vertegenwoordigingsrechten ten aanzien van de kaderproblematiek aan deze organisatie toegekend te zijn.

Ook op dit terrein van de organisatie van arbeidsverhoudingen, waar van de contouren binnen het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen zelf nog niet duidelijk zijn vastgesteld, blijkt dus dat de meeste multinationale ondernemingen niet erg actief pogen de regelvorming terzake in een bepaalde richting te sturen. Blijkbaar wordt ook terzake een afwachtende houding ingenomen, zowel ten aanzien van de wijze waarop problematiek zich zal ontwikkelen binnen de onderneming, als binnen het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen.

Besluit

Voor de studie van de procedurale regelvorming op ondernemingsvlak stond grotendeels dezelfde vraag voorop : de vraag nl. in welke mate aspecten, verbonden aan de multinationaliteit van de onderneming, de regelvorming beïnvloeden die de verhouding tussen de aktoren - in casu multinationaal management en de werknemersorganisaties en hun vertegenwoordigers op ondernemingsvlak - regelt en normeert. Deze vraag wordt gesteld tegen de achtergrond van de vaststelling, dat zich in België enerzijds een specifiek historisch en cultureel bepaalde organisatie van arbeidsverhoudingen heeft ontwikkeld, die sterk onderscheiden is van de organisatie van arbeidsverhoudingen waarmee de onderneming als buitenlandse onderneming is geconfronteerd geworden; anderzijds betreft het een organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak waarin o.a. een vrij belangrijke functie is toegerekend aan de organisaties van werknemers die de verdediging van divergente belangen nastreven.

In dat kader hebben we vooreerst de collectieve opstelling van de werknemers en de aard en het karakter ervan bestudeerd. Hierbij werd onderzocht in welke mate dit wordt gemodificeerd vanuit een patronale unilaterale regelvorming, gericht op een eventuele integratie van de werknemers in de onderneming en een desaffectatie van de werknemers van de ondernemingsexterne vakorganisaties. Een doorlichten van verschillende aspecten van het personeelsbeleid en de eventuele invloed op de collectieve opstelling van werknemers leek hiertoe het aangewezen middel.

De resultaten van de studie zijn opmerkelijk. Algemeen beschouwd blijkt dat unilaterale regelvorming van werkgeverszijde gericht op voornoemde objectieven (de desaffectatie van de werknemers en integratie in de onderneming) weinig frequent voorkomt in de sector en niet kan worden gekwalificeerd als een algemeen constituerend kenmerk van personeelsbeleid in multinationale ondernemingen.

In het bijzonder is echter de reactie vanuit het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen interessant t.a.v. beperkte gevallen van multinationaal geïnduceerde innovaties in het personeelsbeleid, die zijn gericht op een desaffectatie van de werknemers van de traditionele vertegenwoordigingsorganen in de onderneming.

Uit de bestudeerde gevallen bleek de eerder beperkte impact van

het personeelsbeleid op de lokale collectieve opstelling, en algemeen het onvermogen van de meeste ondernemingen om de graad van syndicale affiliatie en het militant karakter ervan bij werklieden te wijzigen. Binnen de variaties per onderneming situeren zich twee ondernemingen, beide van Amerikaanse nationaliteit, aan de beide uitersten van het spectrum. Enerzijds een onderneming waarvan het persistente karakter van pogingen tot innovering in de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen een uitzondering vormt in de sector, en waar deze pogingen, na trouwens sterke modificatie vanuit het systeem van arbeidsverhoudingen, desalniettemin resulteren in een beperkte vorm van "ondernemingscorporatisme en ondernemingsgericht syndicalisme". Anderzijds een onderneming die, na gelijkaardige pogingen tot ordening van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak, langs een versterkte rol van de personeelsdienst, zich geconfronteerd ziet met een dergelijke reactie vanuit de vakorganisaties, dat elke poging tot autonome uitbouw van een personeelsbeleid moet worden gestaakt; dit leidt tot een verdere versterking van de militante vakorganisatie op ondernemingsvlak.

Zoals dus blijkt uit dit aspect van deze studie, ontbreken in méér dan de helft van de multinationale ondernemingen van ons onderzoek überhaupt pogingen tot actieve beïnvloeding van de collectieve opstelling van werknemers. In de mate dat dergelijke pogingen werden ondernomen in enkele ondernemingen, blijkt dat weerstanden vanuit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen deze multinationaal geïnduceerde innovaties in belangrijke mate wijzigen.

De studie van de regelvorming inzake de syndicale afvaardiging voert ons naar de kern van de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak in de multinationale ondernemingen van de sector, en laat een vrij scherp inzicht toe in de aard van de machtsverhoudingen op ondernemingsvlak.

In het feitelijk normenstelsel dat de werking, bevoegdheidsuitoefening en faciliteiten van de syndicale afvaardiging werklieden reguleert in de verschillende ondernemingen, zijn voor onze studie belangrijke vaststellingen vervat. Hierin zijn vrij duidelijk

volgende elementen aanwezig : het bestaan van een sterke "shop-floor" vakorganisatie; de aanwezigheid in de verschillende ondernemingen van een syndicale afvaardiging, die vanuit een conflictueel perspectief arbeidsverhoudingen in de verschillende sub-aspecten (arbeidsverhoudingen als economische verhoudingen en arbeidsverhoudingen als autoriteitsverhoudingen) pogen te beïnvloeden; en grosso modo het onvermogen van het multinationalaal management om langs algemeen aanvaarde, lokale regelvorming, codificatie, integratiemechanismen of sanctioneringsmechanismen, de syndicale afvaardiging in te perken in zijn ruime bevoegdheidsuitoefening en het daaruitvolgende doordringen in verschillende aspecten van het managerial prerogative.

Dit beeld van de werking en de regelvorming in verband met de syndicale afvaardiging in de multinationale petroleumsector, dat weliswaar aan variaties per onderneming onderhevig is, past alleszins moeilijk binnen een hypothese waarin aan de multinationaliteit van de actoren een dusdanige onderhandelingsmacht wordt verbonden, dat een beheersing van arbeidsverhoudingen in de onderneming impliciet mogelijk wordt.

Uit voorgaande elementen blijkt vrij duidelijk dat de bepalende factoren ook van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen zich in belangrijke mate situeren binnen de structurele context van arbeidsverhoudingen, zoals deze is gegroeid binnen een nationaal systeem van arbeidsverhoudingen, en meer bepaald bestaat binnen een bepaalde regio, een bepaalde sector, een bepaalde vakgroep, en een gevolg is van de syndicale traditie, de structuur van de lokale vakorganisaties, de technologie van de sector, enz.

Een dergelijke context confronteert althans volgens onze gegevens ook de multinationale ondernemingen, operatief in België, met zeer omvangrijke parameters, die een autonome conceptie van de procedurale regelvorming, aangepast aan eventueel verschillend bepaalde ondernemingsdoeleinden, in sterke mate bemoeilijkt.

Om pragmatische redenen blijkt het zeer moeilijk eventuele superieure onderhandelingsmacht, verbonden aan de multinationaliteit, aan te wenden als bepalend element in de procedurale regelvorming op ondernemingsvlak, en kan maximaal worden gestreefd naar een beperkte accommodatie.

De organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak in België wordt naast de syndicale afvaardiging gecomplementeerd met een vertegenwoordigingsorgaan als de ondernemingsraad waarvan de modaliteiten van oprichting, werking en bevoegdheden strikter zijn geregeld door het "staatsrechterlijk" normensysteem. Een onderzoek naar de autonome regelvorming op ondernemingsvlak moet zich dus beperken tot een toetsing van de wetstoepassing in multinationale ondernemingen, en is in casu geaxeerd rond twee elementen : de ondernemingsraad als instituut van werknemersvertegenwoordiging in multinationale ondernemingen, en de informatieve bevoegdheden m.b.t. de multinationale groep in lokale multinationale filialen.

Wat het eerste element betreft, met name de instelling en samenstelling van de ondernemingsraad, blijkt dat dit hoofdzakelijk wordt bepaald door achtereenvolgende normering vanuit de wetgever, en dat de multinationale onderneming, zelfs wanneer aanvankelijk aanpassingsmoeilijkheden worden onderkend t.a.v. een instituut van vertegenwoordiging dat in zijn samenstelling in bepaalde aspecten uniek is, zich zeer snel aanpassen aan het wetgevend kader, zodanig dat de multinationaliteit van de actoren geen specifieke problemen stelt.

Wat anderzijds de uitoefening van de informatieve bevoegdheden betreft, zijn onze bevindingen revelerend op twee terreinen. N.a.v. de studie van de basisinformatie is gebleken dat de wettelijk voorziene informatie over de multinationale groep niet alleen toereikend was in het licht van de wettelijke vereisten, maar bovendien beantwoordt aan de informatiebehoeften zoals deze door de werknemersvertegenwoordigers op ondernemingsvlak werden geformuleerd. Deze onderzoeksresultaten zijn belangrijk tegen de achtergrond van de algemeen in België vrij gebrekkige toepassing van de informatieplicht; ze zijn anderzijds opmerkelijk in de mate dat ze tegenstrijdig zijn met andere onderzoeken. Hierin wordt meestal vrij uitvoerig aandacht besteed aan wat van werknemerszijde wordt ervaren als een ontoereikend inzicht in de intransparante strategieën van multinationale ondernemingen. Wat anderzijds informatie n.a.v. bijzondere gebeurtenissen betreft, contrasteert de praktijk volledig met de vorige bevindingen

Noch de tijdigheid van de informatie, noch de inhoud ervan, blijken overeen te stemmen met de wettelijke vereisten, en de consultatieve verplichtingen tegenover de werknemersvertegenwoordigers worden niet gerespecteerd. Precies bij deze bijzondere gebeurtenissen, die rechtstreeks het lokaal economisch beleid van de onderneming betreffen en een aanzienlijke weerslag hebben op de sociale situatie in de onderneming, en eventueel oorzakelijk in verband staan met de globale economische strategie van het concern, blijkt de sterke behoefte van werknemers naar meer inzicht in wat dan wel werd gekwalificeerd als de intransparante beslissingsprocedures in multinationale ondernemingen.

De studie van de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak werd in deze verhandeling nog vervolledigd met een kort overzicht van de mate waarin in de multinationale ondernemingen van ons onderzoek structuren werden toegevoegd aan de bestaande en wettelijk of conventioneel vereiste organen van arbeidsverhoudingen in België.

Uit het onderzoek is gebleken dat werkelijke innovaties in de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak groten-deels ontbreken. De uitzondering op deze vaststelling wordt gevormd door een experiment in één onderneming, tot oprichting van een vertegenwoordigingsorgaan dat zowel qua bevoegdheden als qua samenstelling als vertegenwoordigingsorgaan volledig parallel aan de ondernemingsraad wordt ingericht, met dien verstande dat de controle op de kandidaten door externe vakorganisaties ontbreekt, en de bevoegdheden zeer duidelijk kaderen in een integratief perspectief. De reactie vanuit het systeem van arbeidsverhoudingen echter toont aan dat inzake procedurale regelvorming de mogelijkheden tot inductie van multinationale innovaties sterk beperkt zijn, en bevestigt nogmaals de bepalende impact van invloeden vanuit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen op pogingen tot divergente regelvorming in multinationale ondernemingen. De afwezigheid van een dergelijke bepalende impact vanuit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen op de organisatie van arbeidsverhoudingen voor kaderpersoneel verklaart deels het ontstaan van parallelle vertegenwoordigingsorganen voor deze groep in de verschillende multinationale onder-

nemingen van ons onderzoek. Ondanks de stimulans vanuit het management voor deze initiatieven, blijkt dat de bepalende factor voor het algemeen verschijnen van deze organen in de verschillende ondernemingen zich vnl. situeert in de wens van het kaderpersoneel tot specifieke vertegenwoordiging. Hierdoor verloopt deze ontwikkeling in deze multinationale sector grotendeels parallel met ontwikkelingen in andere sectoren en ondernemingen.

Globaal concluderend - en dit geldt voor het ganse deel - stellen we dus vast dat op het terrein van de procedurale regelvorming de multinationaliteit van de ondernemingen slechts zeer marginaal de regelvorming in de ondernemingen en de sector heeft beïnvloed. De wijze waarop de partijen zich tot elkaar verhouden blijkt overwegend bepaald door nationale factoren, en de structuren die ze tot de ordening van deze verhoudingen hebben uitgebouwd reflecteren de overwegend bepalende invloed vanuit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen en het sectoriële, environmentele kader van arbeidsverhoudingen.

X 729

KATH. UNIVERSITEIT LEUVEN
FAC. RECHTSGELEERDHEID
BIBLIOTHEEK
Censestraat 41 - B-3000 Leuven

DEEL III

Multinationale ondernemingen en de substantiële regelvorming
binnen het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen. Collectief
overleg over tewerkstelling en loon- en arbeidsvoorwaarden.

Deel III : Multinationale ondernemingen en de substantiële regelvorming
binnen het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen. Collectief
overleg over tewerkstelling en loon- en arbeidsvoorwaarden.

In dit derde en laatste deel van deze studie gaat onze aandacht vnl. uit naar de wijze waarop in multinationale ondernemingen en sectoren de uitbouw van het substantiële normenstelsel in verband met arbeid in ondergeschikt verband zich voltrekt, op het terrein van tewerkstelling en op het terrein van loon- en arbeidsvoorwaarden.

Binnen deze verhandeling situeert dit deel zich in de verlengde van het vorige deel, met dien verstande dat hier de substantiële regelvorming centraal staat, en het vorige deel vnl. de procedurale regelvorming binnen het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen bestudeerde. Hier staat dus de studie centraal van de inhoudelijke interactie tussen de partijen die tot doel heeft normen vast te stellen die het gebruik van arbeid in de ondernemingen en de sector reguleren. Deze interactie wordt bestudeerd ten aanzien van twee belangrijke aspecten waarop regelvorming in arbeidsverhoudingen normaal betrekking heeft : de tewerkstelling en de bepaling van het niveau van tewerkstelling in de onderneming, en de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden.

Ook in dit deel fungeren de specifieke karakteristieken van multinationale ondernemingen als uitgangspunt voor de vraagstelling.

In het eerste deel werden de multinationale ondernemingen omschreven als gekarakteriseerd door vier elementen : de situering van het beslissingscentrum van het concern in het buitenland, het bestaan van een bepaalde graad van centrale controle en globale strategie die geldt voor het ganse concern, het realiseren van economische doelstellingen langs een pluraliteit van vestigingen en tenslotte de concentratie binnen het concern van zeer aanzienlijke financiële en management "resources".

Deze specifieke karakteristieken maken dus duidelijk dat de multinationale ondernemingen over een zeer aanzienlijke onderhandelingsmacht beschikken, die vragen doet oprijzen naar de mate waarin deze eventueel wordt aangewend om het labiele machtsevenwicht, dat wordt verondersteld te bestaan in nationale systemen van arbeidsverhoudingen tussen nationale vakorganisaties en nationale ondernemingen, te wijzigen.

De hypothese luidt dan meer bepaald dat multinationale ondernemingen langs hun superieure onderhandelingsmacht een impact uitoefenen op de nationale aktoren binnen het systeem van arbeidsverhoudingen, die gereflecteerd is in de wijze van het tot stand komen van normensystemen en de inhoud van normensystemen in multinationale ondernemingen/sectoren.

Deze basishypothese kan in haar verschillende deelaspecten nog verder worden uitgewerkt. Wat betreft de wijze van tot stand komen van substantiële normensystemen in vragen zoals : Hoe verlopen onderhandelingen in multinationale ondernemingen/sectoren t.a.v. tewerkstelling en loon- en arbeidsvoorwaarden ? In welke mate beïnvloeden de centrale diensten de onderhandelingen in de centrale diensten ? In welke mate worden in de onderhandelingen elementen aangewend die verband houden met de voornoemde karakteristieken van de ondernemingen, zoals de intransparantie van het concern, het gebrek aan beslissingsbevoegdheid van lokaal management, de mogelijkheid van produktietransfer naar landen met andere normensystemen op het vlak van het gebruik van arbeid? Wat betreft de inhoud van de normensystemen : In welke mate reflecteren de normensystemen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden of tewerkstelling de ongelijke onderhandelingsmacht tussen nationale aktoren en multinationale ondernemingen ? In welke mate kunnen in multinationale ondernemingen normensystemen inzake stabiliteit van tewerkstelling tot stand komen ? Hoe worden ze toegepast ? Welke zijn de factoren die de inhoud van loon- en arbeidsvoorwaarden in multinationale ondernemingen/sectoren bepalen ?

Het zijn deze vragen en hypothesen die de hiernavolgende beschrijving van het tot standkomen en de inhoud van collectief arbeidsrechtelijke normensystemen in de multinationale petroleumsector schragen.

Hoofdstuk I : Multinationale ondernemingen en de substantiële regelvorming inzake tewerkstelling binnen het Belgisch systeem van arbeids- verhoudingen.

In dit hoofdstuk zullen we ons concentreren op de wijze waarop in multinationale ondernemingen en sectoren het substantieel normenstelsel inzake tewerkstelling tot stand komt en zich inhoudelijk heeft ontwikkeld.

De centrale vraag in dit hoofdstuk betreft dus de wijze waarop enerzijds multinationale ondernemingen, anderzijds nationale aktoren gemeenschappelijk normen ontwikkelen betreffende het niveau van tewerkstelling in de ondernemingen en betreffende de tewerkstellingsstabiliteit.

Het belang van deze vraag hoeft nauwelijks onderlijnd. Stipten we reeds eerder aan dat de problemen i.v.m. werkzekerheid pas vrij laat op de voorgrond zijn getreden, dan behoren deze problemen desalniettemin aktueel tot de hoofdthema's van arbeidsverhoudingen. In het licht van de omvang van de multinationale tewerkstelling in België, en in het licht van de toenemende bezorgdheid rond tewerkstellingsstabiliteit in multinationale ondernemingen, mede veroorzaakt door enkele sensationele gevallen van sluiting van multinationale filialen, krijgen deze vragen een bijzonder belang in de context van een studie over multinationale ondernemingen.

Het uitgangspunt van de vraagstelling, dat trouwens later nog verder zal worden toegelicht, situeert zich in de vaststelling dat multinationale ondernemingen, vanuit de structurele aspecten die hen kenmerken, zoals transnationaliteit, omvang, decentralisatie globale economische strategie, kunnen optreden als een bijzonder aktor in arbeidsverhoudingen. Inzake normcreatie op het terrein van tewerkstelling en vastheid van betrekking wordt hierbij meerbepaald uitgegaan van de hypothese dat multinationale ondernemingen in de realiteit van arbeidsverhoudingen als machtsverhoudingen, vanuit hun specifieke kenmerken een superieure onderhandelingsmacht bezitten die de tot stand koming van de normstelsels inzake tewerkstelling zal beïnvloeden en in de inhoud en de toepassing ervan zal zijn gereflecteerd.

Alvorens nu verder de opbouw van dit hoofdstuk toe te lichten, lijkt het ons nuttig aan te duiden welke aspecten hier zullen worden behandeld. Zoals reeds blijkt uit de vorige opmerkingen beperkt deze studie zich tot een beschouwen van de problemen rond het niveau van tewerkstelling in multinationale ondernemingen.

Dit impliceert dat in dit onderzoek weinig aandacht zal worden besteed aan de kwalitatieve aspecten van tewerkstelling in multinationale ondernemingen,

noch aan de kwalitatieve impact van multinationale ondernemingen op de ruimere arbeidsmarkt. Evenmin is het de bedoeling vanuit een ruimer perspectief aandacht te besteden aan de structurele directe en indirecte tewerkstellings-effecten van multinationale ondernemingen.

Een dergelijk onderzoek naar de globale directe en indirecte, kwalitatieve en kwantitatieve impact van multinationale ondernemingen op het tewerkstellingspeil in België vereist deels een meer econometrisch gerichte methodologie, valt deels buiten de sectoriële grenzen van ons onderzoek en meer algemeen buiten de doelstellingen en de mogelijkheden van deze verhandeling.

Onze bedoeling is vnl. een schets te geven van de substantiële regelvorming inzake tewerkstellingsstabiliteit in multinationale ondernemingen, hoofdzakelijk langs een studie van collectief overleg waarbij specifieke aandacht zal worden besteed aan de mate waarin eventueel aspecten, verbonden aan het multinationale karakter van de ondernemingen, dit collectief overleg over stabiliteit van tewerkstelling differentiëren of beïnvloeden.

Daartoe zal dit hoofdstuk als volgt worden opgebouwd. In een eerste afdeling zullen vooreerst de algemene hypothesen in verband met de instabiliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen, zoals vervat in de uitvoerige literatuur desbetreffend, worden hernomen en vervolgens sectorieel gedifferentieerd naar de petroleumsector toe, aan de hand van een onderzoek naar de feitelijke tewerkstellingsevolutie in de sector. De beschrijving van de feitelijke tewerkstellingssituatie vormt dan de aanzet tot een meer diepgaande studie van collectief overleg over tewerkstelling.

Dit vereist dan vooreerst, in een tweede afdeling, een verduidelijking van het beslissingsproces inzake tewerkstelling langs managementzijde, waarbij vnl. zal worden gepoogd bij te dragen tot de transparantie van dit beslissingsproces en het verduidelijken van de respectievelijke rol van lokaal en internationaal management in het beslissingsproces over tewerkstelling.

In een derde afdeling zal dan specifiek worden onderzocht hoe deze beslissingen - tot dusver als unilateraal beschouwd - vanuit nationale systemen van arbeidsverhoudingen kunnen worden beïnvloed en subject worden van gemeenschappelijke normering. Dit gebeurt in de eerste plaats langs een analyse van de krachtlijnen van de strikt arbeidsrechtelijke beschermingsregels, gericht op het verwezenlijken van een bepaalde stabiliteit van tewerkstelling en een duiding van de grenzen van dit wettelijk kader.

Vervolgens wordt onderzocht op welke wijze langs collectief overleg een aantal beschermingsmaatregelen, vervat in collectieve arbeidsovereenkomsten, tot stand kwamen, die in een laatste paragraaf tenslotte op hun feitelijke impact worden getoetst aan de hand van concrete ondernemingsonderhandelingen.

Afdeling 1 : Een specificering van de onderzoeksvragen in het licht van de literatuurhypothese en de feitelijke tewerkstellingsevolutie.

§1. De algemene literatuurhypothese inzake stabiliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen.

De bezorgdheid in vakbondskringen ^{in de literatuur} ten aanzien van tewerkstelling in multinationale ondernemingen omvat verschillende aspecten en vertrekt vanuit een drievoudige vaststelling (1).

In de eerste plaats wordt gesteld dat in multinationale ondernemingen de belangrijke economische en financiële beslissingen, zoals de oprichting, uitbreiding, inkrimping, sluiting of afschrijving van productiefaciliteiten (2) centraal worden genomen in een meestal verafgelegen en niet exact te localiseren, intransparant beslissingscentrum.

Daaraan moet in de tweede plaats worden gekoppeld dat deze beslissingen, die reeds als gecentraliseerd worden gekwalificeerd, worden genomen louter en alleen in functie van de globale economische en financiële strategie van het concern. Dat betekent dus ook dat als dusdanig bij dergelijke beslissingen niet de economische leefbaarheid en finaliteit, laat staan de sociale finaliteit van de lokale onderneming als referentiepunt fungeert, maar daarentegen de algemene globale doelstellingen van de groep. Dit kan dus zelfs betekenen dat multinationale ondernemingen effectief van de mogelijkheid gebruik maken om investeringen te localiseren of te reoriënteren naar landen waar ook op het terrein van de arbeid concurrentievoorwaarden gunstiger liggen, lage loonlanden dus of landen waar vakorganisaties noch de rechten noch de vrijheden genieten tot uitoefening van hun contestatierol. Dit betekent dus ook dat door multinationale ondernemingen ongelijke arbeidsvoorwaarden of de afwezigheid van het recht tot verbetering ervan, worden betrokken bij het zoeken naar competitieve voordelen.

Beide voorgaande elementen - de intransparantie en de centralisatie van beslissingen, en het globaal economisch perspectief waarin ze werden genomen zijn reeds elementen die maken dat de belangrijke economische beslissingen in multinationale ondernemingen, waardoor ook tewerkstelling en arbeidsverhoudingen in de lokale filialen wordengeaffecteerd, bijzonder moeilijk kunnen worden beïnvloed vanuit nationale systemen van arbeidsverhoudingen, door m.n. lokale vakorganisaties of de nationale overheid. Dit volgt vnl. verder uit de ongelijke machtsverhoudingen die bestaan tussen, enerzijds multinationale onder-

(1) Voor een meer uitgebreide behandeling, met verwijzingen, deel I, Hfdst. I, afd. 2.

(2) De zogenaamde investmentstrike, zie o.a. Blanpain, R., Badger, o.c.

nemingen, die beschikken over globale en unilaterale beslissingsbevoegdheid en alternatieve productiefaciliteiten, tegenover anderzijds de nationale vakbonden en nationale overheid.

Nationale vakbonden zijn immers geconfronteerd met een gebrek aan informatie over de aard en de inhoud van de beslissingen, staan tegenover een intrinsiek parant beslissingsproces waartoe ze geen toegang hebben, en beschikken ten slotte slechts over zeer beperkte onderhandelingsmacht - die slechts de lokale ondernemingen kan treffen - een zeer beperkt onderdeel van het globale concern (1).

Ook de nationale overheid is beperkt in haar interventiemogelijkheid; eerstens is ze beperkt in haar macht om langs wetgevende verplichtingen (informatieplicht-vergoeding) het beslissingscentrum te treffen en moet ze er zich mee verzoenen dat eventuele wetgevende interventie slechts slaat op een lokale vestiging of filiaal, in de juridische fictie een onafhankelijk en beperkt aansprakelijkheid rechtspersoon - in de economische werkelijkheid gecontroleerd en geleid door een ongrijpbaar economisch beslissingscentrum.

Ook in haar mogelijkheden om vanuit sociale of economisch-politieke overwegingen een verzachting van de sociale repercussies van economische beslissingen na te streven, is ze beperkt. Als supranationaal concern beweegt en situeert de multinationale onderneming zich immers buiten het zogenaamde nationaal "social network" en is alsdusdanig ook weinig beïnvloedbaar voor overheidsdrukking of beïnvloeding vanuit andere passiegroepen.

Aldus geschetst omvat de problematiek rond tewerkstelling, in zijn verschillende aspecten, de kern van de problemen rond arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen.

Het stelt de vraag naar de machtsverhouding tussen actoren, die optreden vanuit verschillende belangen, perspectieven en contexten, precies op dit terrein van arbeidsverhoudingen (de tewerkstellingsproblematiek), dat het

(1) Over de mogelijkheden en de noodzaak tot internationaal vakbondsoptreden ten aanzien van MNO, zie Flanagan, R. en Weber, A., o.c.; Roberts, B.C., Trade Unions, the challenge before them, London, Industrial Education en Research Foundation, 1971; ICFTU, Le défi des sociétés multinationales, Brux, 1971; Blake, D., Corporate structure and international unionism, o.c.; Hershfield, D., Multinational union challenges the MNC, Conference Board, N.Y., 1975; Jungnickel, R., and Matthies, R., Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften, Hamburg, Weltarchiv; Northrup, R., and Rowan, R., Multinational collective bargaining activity in chemicals, CJWB, 1974, p.112-124 en verder voor een overzicht van hun publikaties m.b.t. international unionism, zie Northrup, R. and Rowan, R., in BJIR, July 1980, p.257; Ulman, L., Multinational unionism, incentives, barriers and alternatives, Industrial Relations, Feb. 1975, p.1-31.

meest indringend samenhangt met het economisch beleid van de onderneming en alsdusdanig tot de meest conflictuele aspecten van arbeidsverhoudingen behoort.

§2. De literatuurhypotheseën gesitueerd binnen de feitelijke tewerkstellings- evolutie en nader gespecificeerd.

De twee hypotheseën van de literatuur, met name enerzijds de potentialiteit van multinationale ondernemingen om tewerkstelling binnen het concern op wereldwijde en gecentraliseerde basis te manipuleren en te localiseren in functie van een maximalisatie van economische objectieven en "benefits"; anderzijds de zeer beperkte impact van nationale actoren in arbeidsverhoudingen op dergelijke beslissingen, ten gevolge van ongelijke machtsverhoudingen tussen supranationale concerns enerzijds, de nationale overheid en vakorganisaties anderzijds, zullen dus uitgangspunt vormen van research.

Een waarheidsgetrouwe situering van de tewerkstellingsproblematiek in multinationale ondernemingen vereist echter eerst en vooral een cijfermatige schets en beperkte toetsing van hypotheseën aan de feitelijke tewerkstellings-evolutie in de petroleumsector zelf.

Dergelijke benadering vormt niet alleen een objectieve basis van de studie van tewerkstellingsproblemen. Een bespreking van de evolutie van tewerkstelling zal ons ook toelaten, langs de feitelijke beschrijving van de elementen die de tewerkstellingsevolutie verklaren, de algemene onderzoeksvragen verder te specificeren en methodologisch te beperken.

1. De tewerkstellingsevolutie in de sector

Alvorens dus de problemen in verband met stabiliteit van tewerkstelling te bestuderen in de mate dat ze voorwerp vormen van collectief overleg tussen de actoren, zullen we aan de hand van de hierna gepresenteerde gegevens over de tewerkstellingsevolutie de aard, omvang, en karakter van eventuele tewerkstellingsproblemen in de petroleumsector nader specificeren.

Tewerkstellingstabel petroleumsektor

Jaar	<u>Raffinage</u>			<u>Andere diensten</u> (distrib.)			<u>Sector</u>		
	WL	B	T	WL	B	T	WL	B	T
48							2991	2086	5077
49							2925	2170	5095
50							3175	2271	5446
51							4065	2684	6749
52							4454	2937	7391
53							4816	3339	8155
54							5133	3461	8594
55							5147	3622	8769
56							5257	3837	9094
57							5383	4034	9417
58							5499	4180	9679
59							5400	4418	9818
60							5178	4562	9740
61	1566	817	2383	3575	3881	7456	5141	4698	9839
62	1564	832	2396	3526	3886	7412	5090	4718	9808
63	1526	823	2394	3616	3983	7599	5142	4806	9948
64	1420	775	2195	3776	4164	7940	5196	4939	10135
65	1383	789	2172	3641	4265	7906	5024	5054	10078
66	1404	818	2222	3505	4509	8014	4909	5327	10236
67	1388	861	2249	3577	4649	8226	4965	5510	10475
68	1630	1016	2646	3496	4862	8358	5126	5878	11004
69	1608	975	2583	3556	4995	8561	5164	5970	11134
70	1627	985	2612	3643	5229	8872	5270	6214	11484
71	1759	1144	2903	3608	5361	8969	5367	6505	11872
72	1765	1175	2940	3535	5176	8711	5300	6351	11651
73	1750	1192	2942	3417	4905	8322	5167	6097	11264
74	1701	1222	2924	3375	4718	8093	5077	5940	11017
75	1658	1232	2890	3217	4599	7816	4875	5831	10706
76	1619	1228	2847	3218	4337	7555	4837	5565	10402
77	1660	1237	2897	3011	4252	7263	4671	5489	10160
78	1453	1118	2571	2830	4105	6935	4283	5223	9506
juni 79	1488	1137	2625	2727	4133	6860	4215	5270	9485

verklaring : WL : werklieden

B : bedienden

T : totaal

bron : Petroleumstatistieken BPF

Samengevat stellen we dus volgende tewerkstellingsevolutie vast in de sector

tabel : tewerkstellingsevolutie petroleumsector in absolute en relatieve cijfers

	Raffinage			Distributie			Sector		
	WL	B	T	WL	B	T	WL	B	T
71/78	-306	-26	-332	-778	-1256	-2034	-1084	-1282	-2366
71/78	-17%	-2%	-11%	-21%	-23%	-23%	-20%	-19%	-19%

Voor de volledigheid is een aanvulling van deze cijfers vereist met een aantal basisgegevens ten aanzien van de economische activiteiten van de sector, m.n.

Evolutie jaarlijkse capaciteit van de petroleumraffinaderij

71/78 Stijging van 35.885 DT naar 55.954 DT of procentuele stijging met 34 %

Evolutie van de in bewerking gestelde hoeveelheid aardolie

71/78 Stijging van 30.243 DT naar 33600 DT of procentuele stijging met 11 %

Evolutie binnenlands verbruik in DT

71/78 Stijging van 22.909 DT naar 23.182 DT of procentuele stijging met 1%.

Totale som van investeringen in raffinagesector

71/78 Tussen 71-76 een totaal geïnvesteerde som van 45,8 miljard BF.

De hierboven voorgestelde tewerkstellingscijfers duiden ons inziens in de richting van enkele belangrijke conclusies die op grond van deze feitelijke gegevens kunnen worden getrokken.

Algemeen illustreren ze in de eerste plaats nogmaals het kapitaalsintensieve karakter van de sector, en meer bepaald de lage tewerkstellingsbijdrage van de sector als dusdanig, die ondanks zijn economische belangrijkheid slechts een tewerkstellingsniveau van rond de 10.000 werknemers haalt.

Meer in het bijzonder wat de evolutie van tewerkstelling betreft kunnen echter een aantal belangrijke tendenzen worden onderscheiden : bleef de tewerkstelling tot 1971 ± constant (na de initiële sterke uitbreiding), dan stellen we tussen 1971 en 1978 een belangrijke daling vast van de tewerkstelling, in het licht van het algemeen laag tewerkstellingsniveau minder belangrijk in absolute termen (2366 WN) maar bijzonder belangrijk in relatieve termen, m.n. een reductie van de totale tewerkstelling met 1/5

Een meer specifieke analyse toont aan dat deze tewerkstellingsdaling zich in de eerste plaats heeft voorgedaan in de distributiesector : meer dan 2000 arbeidsplaatsen gingen verloren in een tijdspanne van 7 jaar, in procentuele termen bijna een reductie van de tewerkstelling met 1/4. In mindere mate werd de reeds zeer dun bezette raffinagesector getroffen, vnl. dan bij de arbeiders waar 309 arbeidsplaatsen werden verloren, echter gecompenseerd door de feitelijke stabiliteit van tewerkstelling bij de bedienden, zodat in globo de tewerkstelling in de raffinagesector slechts een daling kende met 10%.

Noteren we eveneens dat in de globale sector bedienden en arbeiders vrijwel gelijkmatig worden getroffen door de tewerkstellingsdaling, m.i. respectievelijk een daling met 1282 bedienden of 19% en 1084 werklieden of 20%

Het is duidelijk dat in een studie als deze de tot dusver gedane vaststellingen inzake tewerkstellingsdaling verder moeten worden uitgewerkt. Meerbepaald zou deze vaststelling van tewerkstellingsdaling moeten worden gerelateerd met het multinationalaal karakter van de petroleumsector en zou uit een verdere analyse van tewerkstellingsdaling en de oorzaken van het eventuele oorzakelijk verband tussen het multinationalaal karakter van de sector en de tewerkstellingsdaling moeten worden aangeduid of afgewezen.

Hierbij stellen zich echter belangrijke problemen, zowel op het vlak van adequate informatie als adequate interpretatie, die, ons inziens, dergelijke ambitieuze opdracht, althans in deze verhandeling, verhinderen en niet toelaten conclusies te vellen ten aanzien van de mate waarin de lokaal vastgestelde tewerkstellingsdaling zijn oorzaak vindt in het multinationalaal karakter van de sector, dan wel in specifiek nationale en economische bewegingen.

2. De problemen verbonden aan een cijfermatige toetsing van de tewerkstellings- evolutie aan de literatuurhypothesen.

De vereiste toetsing situeert zich op een verschillend analyse niveau en vereist zowel een verschillende methodologie als verschillende en meer uitgebreide gegevens.

Een volledig testen van het oorzakelijk verband tussen tewerkstellingsdaling in lokale multinationale filialen en de multinationale eigendomsstructuur vereist immers meer dan een inzicht in de lokale tewerkstellingsevolutie. Ze vereist een onderscheid en een inzicht in de mate waarin tewerkstellingsdaling in multinationale filialen een gevolg is van aan de onderneming externe

nationale of internationale bewegingen, of een gevolg van een interne - ondernemings geïnitieerde strategie - op multinationalaal vlak gericht op een maximalisatie van objectieven en desgevallend negatief voor tewerstellingsstabiliteit. Verder is o.a. ook een nadere specificering vereist van deze interne, ondernemingsgeïnitieerde strategie : een specificatie van de multinationale objectieven en van de prioriteiten die, bij het wegen van economische - sociale - politieke parameters - uiteindelijk werden vastgelegd ter realisatie van deze objectieven. Volledigheidshalve is tenslotte nog vereist dat in casu de multinationale aspecten, die de onderneming onderscheiden in haar economisch optreden van andere economische micro-eenheden, worden benadrukt. Tenslotte zouden al deze gegevens moeten worden verbonden met de vastgestelde tewerkstellingsgevolgen.

Uit dergelijke taakomschrijving wordt het omvangrijk en gedifferentieerd karakter van dergelijke studie duidelijker.

De aldus geschetste onderzoeksnoodwendigheden van een studie naar het eventueel oorzakelijk verband tussen tewerkstellingsdaling en multinationale ondernemingen zijn eveneens exemplatief ten aanzien van het voorbarig karakter van het deductief en automatisch verbinden van lokale tewerkstellingsdaling met het multinationalaal karakter van de ondernemingen, zoals in de vakbondsliteratuur vaak gebeurt, daar dergelijke deductie een abstractie maakt van ook aan multinationale ondernemingen door de externe omgeving opgelegde marktvoorwaarden ..enz...

Eveneens zijn de aldus geschetste onderzoeksnoodwendigheden duidelijk ten aanzien van de omvang van de informatie die is vereist, m.n. niet alleen een inzicht in de ondernemingsexterne omgeving, en een overzicht van de lokale tewerkstellingsevolutie, maar vnl. eveneens informatie over de ondernemingsgeïnitieerde strategie. Dit maakt m.a.w. een inzicht noodzakelijk in de globale financiële en economische strategie, in de wijze waarop activa worden aangewend op mondiaal vlak en tenslotte een inzicht in de factoren die de verschuivingen in de aanwending van activa (investeringen en desinvesteringen m.a.w.) verklaren en er aldus oorzakelijk aan de basis liggen van tewerkstellingsverschuivingen.

Tenslotte zijn de aldus geschetste onderzoeksnoodwendigheden voldoende suggestief ten aanzien van de noodzaak tot het gebruik van een verschillende methodologie, die zich eerder op het economische en econometrische vlak situeert dan wel op het terrein van arbeidsverhoudingen en arbeidsrecht.

3. Enkele observaties bij de tewerkstellingsdaling in de sector.

Impliciet uit deze bemerkingen volgt de eerder beperkte en bescheiden wijze waarop in deze studie een aantal verklaringselementen voor de vastgestelde tewerkstellingsdaling in de sector zullen worden geponeerd. Mits dit voorbehoud willen we in het aanbrengen van een verklaringselementen er vnl. op wijzen dat de tewerkstellingsdaling in de petroleumsector in België hoofdzakelijk verbonden blijkt met specifiek sectoriële aspecten en nationale economische bewegingen, eerder dan oorzakelijk te zijn verbonden met de multinationale eigendomsstructuur van de ondernemingen in de sector, zoals in de algemene literatuur van vakbondszijde soms vrij eenzijdig wordt gesuggereerd.

Deze interpretatie is deels gebaseerd op de vrij paradoxale vaststelling die voortvloeit uit een vergelijkingen tussen de dalende tewerkstellingscijfers enerzijds en anderzijds de sterk stijgende economische activiteiten gedurende de beschouwde periode.

Wat de raffinagesector betreft, loopt een tewerkstellingsdaling van 10% parallel met een capaciteitsstijging van 34%, een productiestijging van 11% en een globale investering ten bedrage van 45 miljard BF gedurende beschouwde periode. Wat de distributie betreft zien we een constant en licht stijgend binnenlands verbruik maar anderzijds een tewerkstellingsdaling met 20%.

Twee conclusies dringen zich dus ons inziens op.

Een eerste conclusie wijst er op dat van een algemene desinvesteringstendens in hoofde van de multinationale ondernemingen werkzaam in de petroleumsector geen sprake was en vooralsnog geen sprake is, zoals blijkt uit de geciteerde constante stijgingspercentages van capaciteit, investeringen en produktie.⁽¹⁾ Deze vaststelling is vnl. belangrijk in de raffinagesector. Als productiesector is deze sector het sterkst internationaal geïntegreerd in de respectievelijke multinationale raffinageketens, het minst gebonden aan de Belgische marktevolutie of zijn Belgisch lokalisatie ⁽²⁾ en als dusdanig het meest in aanmerkend komend voor hypothetische produktietransfers in functie van een maximalisatie van economische benefits ⁽³⁾. Deze vaststelling kan, bij gebrek

(2) De Belgische raffinaderijen zijn vnl. exportraffinaderijen; ook de technologische en kapitaalsintensieve elementen die de petroleumindustrie kenmerken zijn niet van dusdanig belang dat ze permanente productieverplaatsing onmogelijk maken.

(3) Zonder nu reeds in detail de sluiting van RBP te willen commentariëren, moet worden vastgesteld dat ook deze sluiting deze vaststelling niet tegenspreekt. De sluiting van RBP was binnen het concern inderdaad niet het gevolg van een productietransfer stricto sensu van de raffinage capaciteit van de Belgische onderneming naar het buitenland (het zijn dat soort productietransfers die normaal in de literatuur worden bedoeld en aangehaald), maar

(1) Gegevens tot midden '81.

aan exacte cijfergegevens, minder worden gestaafd voor de distributiesector, maar is trouwens ook minder belangrijk voor deze subsector.

Als marketingsector is de distributiesector in zijn globaliteit immers inherent verbonden aan de Belgische marktevolutie, zodat zelfs eventuele desinvesteringen door individuele concerns, in de mate dat ze geen gevolg zijn van marktinkrimping van de globale Belgische markt, geen impact hebben op de globale tewerkstelling in de Belgische petroleum distributiesector.

Hierop aansluitend volgt een tweede conclusie waarin er vnl. moet worden op gewezen dat tewerkstellingsdaling in de petroleumsector in de eerste plaats te verklaren is, niet vanuit desinvesteringen uit België, maar vanuit de technologische evolutie en de sterke tendens naar automatisering die zich heeft voorgedaan in de sector.

In de raffinagesector is deze automatisatie bijzonder sterk voelbaar en kan trouwens alleen door automatisatie de paradox tussen stijgende economische activiteit en dalende tewerkstelling worden verklaard. Dit wordt met name geïllustreerd aan de hand van de stijgingspercentages van de per werknemer geïnstalleerde raffinagecapaciteit in de beschouwde periode met 51%, van 14 duizend ton per jaar per werknemer naar 21 DT per jaar en het stijgingspercentage van de per werknemer geproduceerde aardolie, met 31%, van 10 DT naar bijna 14 DT per jaar.

In de distributiesector anderzijds, de meer arbeidsintensieve sector, kan eenzelfde automatisatie worden vastgesteld, in casu in de administratieve subsector, langs computerisering en uniformisering van administratieve formaliteiten, en in de vervoerssubsector langs sterke toename van tonnages bij vracht- en scheepsvervoer.

Het is duidelijk dat automatisatie, hier als onafhankelijke variabele gehanteerd niet exclusief verantwoordelijk is voor de tewerkstellingsdaling in de sector. Unilaterale managementbeslissingen tot het doorvoeren van besparingen op de tewerkstelling vormen, los van de tendens tot automatisatie, eveneens een van de oorzaken van tewerkstellingsdaling. De basis van deze beslissingen moet ongetwijfeld worden gezocht in de internationale evolutie van de petroleummarkt

 ./..het resultaat van een herstructurering binnen het globale concern, van de sectoriële aanwending van zijn activa; m.a.w. het resultaat van een desinvestering van middelen uit de conjunctureel ongunstige petroleumsector, niet gericht op vernieuwde investering horizontaal, binnen dezelfde petroleumsector, maar gericht naar investering in volledig nieuwe sectoren - als dusdanig een aspect van een financiële-economische strategie op dezelfde wijze aangewend door uni-nationale ondernemingen of holdings, en niet wezenlijk verbonden aan het multinationale aspect van het olieconcern.

meer bepaald de wens om de dalende winstvoeten in de productie- en exploratie-sector te compenseren door stijgend rendement in de raffinage en marketing-activiteiten, o.a. langs het doorvoeren van besparingen op variabele kosten in deze activiteiten, met inbegrip van besparingen op tewerkgesteld personeel. Deze worden doorgevoerd, of werden in het licht van de weerstanden vanuit nationale systemen van arbeidsverhoudingen, gepoogd door te voeren, op uiteenlopende wijzen : bevordering van de flexibiliteit van werknemers langs training tot polyvalentie, met het oog op de reductie van strikt gespecialiseerde, slechts beperkt in te zetten, "craftsmen"; het uitgeven van werk aan derden, m.a.w. het in onderaanneming uitbesteden van werk aan constructie- of vervoerondernemingen, die als dusdanig niet de loon- en arbeidsvoorwaarden uit de petroleumsector hoeven toe te passen; het afschaffen, beperken of inkrimpen van bestaande diensten, o.a. de doorgevoerde vermindering van petroleumverkooppunten, de afschaffing van promotie- en reclamedepartementen, enz.

Kunnen dus hier internationale oorzaken worden aangeduid, die aan de basis liggen van tewerkstellingsdaling in de Belgische petroleumsector, dan blijft ook ten aanzien van deze aspecten van tewerkstellingsdaling opvallend hoe weinig rechtstreeks ze passen in de literatuurhypothesen. Ongenuanceerd zou de doorgevoerde tewerkstellingsdaling kunnen worden omschreven als defensief, in de mate dat ze eerder was gericht op een vrijwaring van economische leefbaarheid van lokale filialen en niet steeds op een agressieve maximalisatie van economische objectieven van de concerns langs een transfer van tewerkstelling. De doorgevoerde tewerkstellingsdaling zou kunnen worden omschreven als passief, in de mate dat de discretie van multinationalaal management tegenover de conjuncturele evolutie bijzonder beperkt was, en in die zin quasi identiek aan de wijze waarop management van uni-nationale ondernemingen conjunctuur-evoluties en de economische wetten ondergaat en opvangt.

4. Besluit

In deze afdeling hebben we gepoogd de problematiek rond tewerkstelling in multinationale ondernemingen enigszins meer uitvoerig te leiden. Dit gebeurde aan de hand van een meer uitgebreide schets van de literatuurhypothesen inzake tewerkstellingsstabiliteit in multinationale ondernemingen. Daaruit bleek dat zich twee hoofdvragen in deze problematiek manifesteren : de feitelijke vraag naar de potentialiteit en economische strategie van multinationale ondernemingen om tewerkstelling op wereldwijde basis te manipuleren en te lokaliseren i.f.v. een maximalisatie van winstobjectieven ; anderzijds de specifieke vraag

vanuit arbeidsverhoudingen naar de impact van nationale aktoren op dit aspect van het economisch beleid van multinationale ondernemingen.

De meer uitvoerige inleiding van de tewerkstellingsproblemen rond multinationale ondernemingen vereiste verder een schets van de feitelijke tewerkstellings-evolutie in België. Naar aanleiding van deze schets, die vnl. een aanzienlijke tewerkstellingsdaling (relatief althans) in de Belgische petroleumsector reveleerde, werden de problemen geschetst op methodologisch vlak die verbonden zijn aan de toetsing van de hypothesen vanuit economisch perspectief en de noodzaak aan verdere informatie. Zeer beperkt werden anderzijds ook een aantal observaties geformuleerd bij de vastgestelde tewerkstellingsdaling.

In deze beperkte cijfermatige studie hebben we tot dusver gepoogd een aantal oorzaken van de tewerkstellingsproblemen te duiden en enigszins bij te dragen tot een nuancering van het hypothetisch ongenueanceerd geponeerd oorzakelijk verband tussen multinationale ondernemingen en tewerkstellingsproblemen. Het weze benadrukt dat de doorgevoerde nuancering waarvan de beperkingen herhaaldelijk werden geschetst vnl. tot doel hadden in te gaan tegen een te dualistische en gedifferentieerde benadering van tewerkstellingsproblemen in nationale tegenover multinationale ondernemingen en vnl. wilde aantonen hoe ook in de multinationale sector automatisatie en marktevolutie belangrijke externe determinanten zijn voor tewerkstellingsdaling. Geenszins echter is het de bedoeling met deze summiere studie, en haar gebreken in termen van informatie en methodologie, een volledigheid van antwoord op te eisen ten aanzien van de geformuleerde hypothesen.

Wel bieden de hierboven gemaakte opmerkingen ons de mogelijkheid tot duidelijker profilering van de onderzoeksvragen die wij specifiek willen behandelen. Hierbij staat dus niet de analyse van de tewerkstellingsproblematiek in multinationale ondernemingen vanuit een economisch perspectief centraal. Eerder is het de bedoeling, vanuit een perspectief van arbeidsverhoudingen, te onderzoeken, in welke mate de problemen rond tewerkstelling stabiliteit, die een gevolg zijn van economische bewegingen, worden voorzien of opgevangen binnen het normenstelsel dat tussen de aktoren in arbeidsverhoudingen wordt ontwikkeld. Hierbij wordt dus onderzocht in welke mate, multinationale ondernemingen als aktor in arbeidsverhoudingen, vanuit hun specifieke kenmerken, specifieke belangen en contexten, deze lokale normenstelsels beïnvloeden bij de tot standkoming en de inhoud.

In referentie dus tot de algemeen geschetste problematiek in de literatuur betekent dit een vernauwing - in die zin dat primo, wordt erkend dat onze metho-

dologie onvoldoende is tot economische en cijfermatige toetsing van de volledige hypothese inzake instabiliteit van tewerkstelling; dat secundo, het eerste deelaspect van de volledige hypothese, m.n. de potentialiteit van multinationale ondernemingen tot relocatie van tewerkstelling als uitgangspunt wordt genomen en dat dus, tertio, wij - vanuit het aanvaarden van deze potentialiteit - ons vnl. concentreren op de vraag naar de impact van nationale aktoren op multinationale tewerkstellingsbeslissingen.

Dergelijke studie vereist echter in de eerste plaats een inzicht in het multinationaal beslissingsproces, waarbij vnl. moet worden gepoogd het beslissingsproces in multinationale ondernemingen inzake tewerkstelling transparant te maken, teneinde precies te schetsen hoe tewerkstellingsbeslissingen, vooralsnog unilateraal beschouwd van werkgeverszijde, worden genomen in het kader van multinationale groepen.

Dit vormt het voorwerp van studie in de volgende afdeling.

Afdeling 2 : Het beslissingsproces langs managementszijde. Gecentraliseerde impact op tewerkstelling

In deze afdeling is het onze bedoeling kort uiteen te zetten hoe, waar, op welke wijze en met tussenkomst van welke factoren in de multinationale petroleumondernemingen het beslissingsproces verloopt inzake de tewerkstelling. Hierbij staan de volgende vragen centraal.

In welke mate worden beslissingen ten aanzien van het niveau van tewerkstelling in de Belgische petroleumindustrie beïnvloed of rechtstreeks genomen in multinationale hoofdkwartieren. Op welke wijze worden beslissingen inzake de uitbreiding of daling van tewerkstelling genomen? In welke mate vormt daarbij de situatie inzake arbeidsverhoudingen (het loonniveau - het niveau van industrieel conflict, enz.) een bepalende factor? Welke is de autonomie van het lokale management bij de bepaling van het niveau van tewerkstelling? Het belang van deze vragen is vrij duidelijk in het kader van deze studie. Concentreren we ons weliswaar vnl. op de wijze waarop normenstelsels inzake tewerkstelling tussen multinationale ondernemingen - vakorganisaties tot stand komen, dan is het zowel in het licht van de algemene literatuurverbintenissen als in het licht van onze problematiek specifiek noodzakelijk een inzicht te verwerven in de wijze waarop het beslissingsproces inzake tewerkstelling in multinationale filialen zich voltrekt en zich eventueel meerbepaald buiten het Belgische filiaal situeert.

Een dergelijk inzicht is specifiek gewenst om de bijzondere problemen die n.a.v. de normering en het collectief overleg over tewerkstelling in multi-nationale filialen kunnen oprijzen, te begrijpen.

§1. De onderzoeksproblemen en de opbouw van de studie

1. De begrenzing van het onderwerp. Het interdependent karakter van de beslissingsstructuren inzake tewerkstelling.

Het zoeken van een adequaat antwoord op de vooropgestelde vragen confronteert de onderzoeker met vrij veel moeilijkheden.

In tegenstelling tot de beslissingen die rechtstreeks tot de sfeer van arbeidsverhoudingen behoren (zoals bv. de vraag naar het lidmaatschap van een werkgeversfederatie), en als dusdanig louter binnen de functionele bevoegdheid van de personeelsdienst vallen, vertonen beslissingen inzake tewerkstelling een veel grotere mate van interdependentie met andere functionele beslissingen. Anders gesteld, beslissingen inzake het niveau van tewerkstelling zijn in belangrijke mate slechts een afgeleide functie van beslissingen ten aanzien van het niveau van productie van een bepaalde productie-eenheid en als dusdanig rechtstreeks gerelateerd met het ganse economische beleid van een onderneming. Bewegingen in het niveau van tewerkstelling m.a.w., als functie van bewegingen in het niveau van productie van een bepaald filiaal, zijn dus op hun beurt bepaald door de globale economische strategie van het totale concern, daarbij inbegrepen haar globale marketingsstrategie, financiële strategie, technologische strategie, haar productieplanning en wordt verder bepaald door aan de onderneming externe bewegingen op de markt.

Daaruit volgt dus dat een adekwate studie van het beslissingsproces in multi-nationale ondernemingen inzake tewerkstelling, zich niet kan beperken tot een formeel onderzoeken van centralisatie van beslissingen binnen de eng omschreven directie personeelsbeleid en arbeidsverhoudingen (een verticale studie naar centralisatie m.a.w.). Deze methode kan eventueel worden aangewend bij een onderzoek naar de mate van centralisatie ten aanzien van andere, te omschrijven als "functie-exclusieve" beslissingen inzake arbeidsverhoudingen, maar lijkt onvolledig voor een studie van de beslissingsprocedures inzake tewerkstelling. Een meer aangepast methode bij een onderzoek naar gecentraliseerde impact op tewerkstellingsbeslissingen moet dus ook de invloed vanuit functies extern aan de personeelsfunctie in rekening brengen. Langs deze functies worden de parameters inzake het economische beleid van het filiaal, dus ook van tewerkstelling in het filiaal vastgelegd (m.a.w. ook een horizontale studie van centralisatie is vereist).

Juist deze opgave echter stelt de onderzoeker voor problemen. In de eerste plaats is er het eventuele theoretische probleem van de legitimiteit - in een studie van arbeidsverhoudingen - van een onderzoek naar de wijze waarop het economisch beslissingsproces in multinationale ondernemingen verloopt en naar de wijze waarop productieallocatie tussen verschillende filialen en investerings- en desinvesteringsbeslissingen verlopen.

Deze problematiek wordt als dusdanig van patronale zijde beschouwd als vallend buiten de problematiek van arbeidsverhoudingen.

"Management decisions about new or redeployed production facilities are not as such industrial relations questions. The effects or impact of those decisions on employees, however, are a concern of management industrial relations executives, and in most firms these effects are an appropriate subject for consultation and bargaining" (1) en "in defining industrial relations, Copp acknowledges a sharp difference in view between management and unions as to the scope of this definition. He accepts that the consequence of decisions of investment and the development of production facilities are bound to be subject of consultation and negotiation, but he insists that the decisions themselves are outside the scope of industrial relations matters, and thus inappropriate for consultation or bargaining" (2). Vanuit deze stelling wordt dus onrechtstreeks de legitimiteit van een studie over dergelijke aspecten wordt betwist.

Ons inziens ten onrechte omwille van verschillende redenen.

Kan dergelijk standpunt, het subject van arbeidsverhoudingen beperkend tot loons- en arbeidsvoorwaarden en de behandeling van de sociale repercussies van economische beslissingen als ideologisch standpunt en onderhandelingsargument bruikbaar zijn, dan is de stelling als dusdanig onvoldoende gefundeerd om de studie van economische beslissingsprocessen in deze verhandeling te beperken. Meer immers dan bij andere studieobjecten is het inzake arbeidsverhoudingen ons inziens vrij moeilijk of niet concipieerbaar het subject ervan strikt af te lijnen. De omvang van het studieobject wordt bepaald door zich wijzigende waarden en activiteiten van de actoren. De tendens naar verruiming van vakbondsoptreden, van loon- en arbeidsvoorwaarden naar pogingen tot impact op het economisch beslissingsproces, dat als "primaire" aangelegenheid (3) essentieel de overige aspecten van arbeidsverhoudingen, zoals stabiliteit van tewerkstelling en inkomen bepalen, is een onloochenbaar fenomeen; eveneens trouwens als in concreto hier de bezorgdheid van vakbondszijde rond de intransparantie van beslissingsprocessen inzake productieallocatie en investeringen. Beide gegevens vormen voor ons reeds een voldoende fundering om kort enige aan-

(1) Copp, R., The locus of industrial relations decisionmaking in multinationals in Banks, R. & Stieber, J., Multinationals, unions and labour relations in industrialized countries, New York, State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1977, p.44.

(2) Roberts, B., Comment on Copp's paper in Banks, R., & Stieber, J., ibidem, p.49.

(3) Vanachter, O., Vrijheid van ondernemen, o.c., p.454 e.v.

dacht te wijden aan de wijze waarop deze economische beslissingsprocessen in multinationale ondernemingen verlopen.

2. Methodologische problemen rond de meting van centralisatie/decentralisatie.

Meer op het methodologische vlak stellen zich bij een studie over centralisatie en decentralisatie problemen inzake de meting van centralisatie en decentralisatie.

Brooke, die tot op heden de meest significante bijdragen heeft geleverd inzake de studie van centralisatie/decentralisatie in multinationale ondernemingen, beschrijft drie mogelijke methodologische benaderingen van de problematiek, waaraan telkens een aantal inconvenienten, óf in termen van betrouwbaarheid, óf in termen van gebrek van toegang tot bronnen, zijn verbonden. (1)

Met name eerstens de meting van centralisatie - decentralisatie langs de perceptie van lokale managers, waaraan verbonden problemen eigen aan alle perceptieinterviews, meer in het bijzonder in casu de anticipeerbare afwijkingen tengevolge van een niet adequate evaluatie van de eigen autoriteits- en bevoegdheidssfeer tegenover superieure en inferieure echelons.

Secundo, de meting van centralisatie - decentralisatie langs een kwantitatieve en kwalitatieve studie van de schriftelijke en mondelinge communicatie tussen hoofdkwartieren en filialen, waaraan verbonden problemen van toegang tot bronnen en informatie.

Tertio, een subjectstudie, gericht op de lokalisatie van een aantal geselecteerde beslissingen, waarbij zich problemen stellen inzake het onderscheid tussen de lokalisatie van de formele beslissingscentra, en de erkenning van de impact van de informele vóórbeslissingsstadia, en waarbij sterk rekening moet worden gehouden met de bijdragen (2) van de organisationele theorieën inzake beslissingsvorming in complexe organisaties.

Meer in concreto voor onze studie stelden zich problemen op drie terreinen. In de eerste plaats een gebrek aan toegang tot informatiekanalen, waardoor noch een volledig adequate studie van centralisatie/decentralisatie, noch een volledig adequate beschrijving van de verschillende beslissingsniveau's en beslissingsprocessen kon worden gemaakt. Dit gebrek aan toegang tot informatiekanalen vloeit voort uit twee elementen, enerzijds de slechts beperkte bereidheid van ondernemingen een volledig inzicht te willen verschaffen in het verloop

(1) Brooke, M., The multinational corporation in Europe, o.c., p.103.

(2) Zie o.a. Abell, p. Organizations as bargaining and influences systems, London, 1975; Etzioni, A., Modern Organizations, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1964; Eilon, J., Management Control, Pergamon, Oxford, 1971.

van de beslissingsprocedures die zich ofwel realiseren buiten de functionele dienst personeelsaangelegenheden, ofwel buiten de Belgische onderneming in een geheel van beslissingskanalen die zelfs vrij vaak voor de geïnterviewde Belgische manager intransparant zijn.

Een tweede probleem stelde zich eveneens in termen van de omvang van de te beschrijven processen. Zoals we reeds tevoren stelden vereist een inzicht in de wijze waarop het niveau van tewerkstelling in lokale filialen wordt bepaald, een inzicht in het globale economische beslissingsproces in de globale multinationale onderneming, mede omdat tewerkstelling in belangrijke mate een afgeleide is van het niveau van productie, als dusdanig bepaald of beïnvloed door de globale economische strategie van het concern, en deels vastgesteld in een beslissingsproces waarin een veelheid van functies zijn betrokken op lokaal en internationaal niveau.

Een derde probleem stelt zich tenslotte in verband met de mogelijkheid van generalisatie van besluiten op dit terrein.

Het beslissingsproces als dusdanig, evenals de mate van centralisatie/decentralisatie in de beslissingsvorming, verschilt niet alleen van sector tot sector, maar van onderneming tot onderneming. Dit is o.a. een gevolg van verschillen in organisatiestructuur, economische strategie, de marktpositie van de onderneming, de stijl van topmanagement en de filosofie van de onderneming inzake de lokalisatie van beslissingscentra, de concrete situatie in het lokale filiaal in termen van beschikbaarheid van bekwaam manageriaal personeel, personaliteit van lokaal management enz. De mate van centralisatie/decentralisatie verschilt trouwens niet alleen van onderneming tot onderneming, maar verplaatst zich ook in de onderneming zelf van periode tot periode en wordt aangepast en gewijzigd binnen de onderneming naargelang de noden van het concern.

In het licht van de aldus geschetste algemene en concrete methodologische problemen zal deze afdeling met haar inherente beperkingen, slechts op benaderende wijze proberen bij te dragen tot meer inzicht in de lokalisatie van beslissingsprocessen inzake tewerkstelling in multinationale ondernemingen.

3. De opbouw en de argumentatie

Het hoofdelement in onze argumentatie is dat de belangrijke beslissingen inzake het niveau van tewerkstelling - ondanks een niet te onderschatten en als belangrijk te omschrijven input van lokaal management - toch eerder te lokaliseren

zijn buiten het Belgisch filiaal.

Deze lokalisatie van beslissingen buiten de Belgische onderneming volgt vnl. uit het feit dat binnen multinationale ondernemingen, langs het gebruik van verschillende plannings- en controle technieken, uiteindelijk de discretie van het lokaal management inzake het niveau van tewerkstelling zowel de uitbreiding als de daling ervan dusdanig worden beperkt, dat het zwaartepunt van beslissing buiten de Belgische onderneming is gelegen.

Op verschillende wijzen wordt vanuit het hoofdkwartier rechtstreeks of onrechtstreeks een invloed uitgeoefend op het lokale niveau van tewerkstelling. Dit gebeurt vooreerst langs het zogenaamde strategische planningsproces waarbij ofwel aan de lokale filialen vrij strikte parameters worden opgelegd inzake productie en investeringen of waarbij ofwel rechtstreeks vanuit het multinational hoofdkwartier investeringen en hun modaliteiten worden vastgelegd. Secundo gebeurt dit langs de medewerking van het multinational hoofdkwartier aan de tactische of korte termijnplanning, en is er dus een centrale impact uitgeoefend zowel in de "vóórbeslissingsfasen" als langs controle van de tactische planning. Tertio eventueel is er een impact vanuit de centrale diensten langs rechtstreekse prescripties die vanuit het hoofdkwartier een rechtstreekse tussenkomst impliceren in het niveau van tewerkstelling.

Deze verschillende aspecten zullen hierna worden uitgewerkt. In de opbouw is deze afdeling sterk gesteund op het door Brooke & Remmers gepubliceerde werk(

- (1) Brooke, M., & Remmers, H., The strategy of the multinational corporation, Longman, 1970; Brooke, M., The multinational corporation in Europe, Longman, 1972; Brooke, M., How to manage multinationals, Management today, July 1974; Brooke, M., & Dorell, M., The communication of control in an international company, Omega, 1976, n°2, p. 149-163; Brooke, M., The international firm, Longman, 1977; Brooke, M. & Van Beusekom, M., International corporate planning, Pitman, 1979.

Daarnaast is deze afdeling gebaseerd op een vrij uitgebreide management literatuur over multinationale ondernemingen :

Aitkin, T., The multinational man, Allen & Unwin, London, 1973; Aharoni, Y., The foreign investment decision process, Harvard Business School, Boston, 1966; Alsegg, R., Control relationships between American Corporations and their European subsidiaries, AMA Research Studies, n°107, 1971; Barlow, E., Management of foreign manufacturing subsidiaries, Harvard U.P., 1953; Chandler, A., Strategy Structure, MIT, 1962; Chorafas, D., The communication barrier in international management, AMA, 1969; Duerr, M., The problems facing international management, The Conference Board, 1968; Duerr, M. en Roach, J., Organisations and control of international operations, The Conference Board, 1973; Dymsza, W., Multinational Business strategy, McGraw - Hill, New York, 1972; Farmer, R., International Management, Dickenson, 1968; Fayerweather, J., Management of international operations, McGraw Hill, New York, 1968; Fayerweather, J., International Business Management, A conceptual framework, McGraw Hill, New York, 1969; Grub, P. & Milano, J., Multinational Corporate Information and control systems : needs, conflict and guidelines, Cleveland State University Press, 1974; Kapoor, A., en Grub, P., The multinational enterprise in transition, Darwin Press, 1972;

waarvan hier zal worden gepoogd dit mede in concreto toe te passen op tewerkstellingsbeslissingen in de petroleumnijverheid, aan de hand dus van een schets waarop de planningsactiviteiten, communicatie- en controletechnieken bijdragen tot de localisatie van belangrijke aspecten van beslissingen inzake tewerkstelling buiten de Belgische vestiging.

§2. Lange termijnplanning in multinationale ondernemingen : het eerste mechanisme langs hetwelk een gecentraliseerde impact wordt uitgeoefend op tewerkstelling in lokale filialen.

Bij de behandeling van de impact van lange termijnplanning op tewerkstelling in lokale filialen zal als volgt worden te werk gegaan. Na een korte omschrijving van het concept en het begrip planning zal aan de hand van de literatuur worden aangetoond dat een min of meerdere mate van gecentraliseerde planning inherent is aan de werking van multinationale ondernemingen. Dit lange termijn planningsproces en de mate waarin zowel gedeeltelijke centralisatie als gedeeltelijke decentralisatie intrinsieke elementen zijn in dit planningsproces, zal worden beschreven, en meer in concreto getoetst aan 2 specifieke problemen van lange termijn ^{planning} met name de investeringsplanning en desinvesteringsplanning, om tenslotte in concreto enige aandacht te besteden aan de impact vanuit lange termijnplanning op de tewerkstellingsbepaling in lokale filialen.

./...Kolde, E., International Business Enterprise, Prentice Hall, Eaglewood Cliffs, 1972; Kolde, E., Organization and management of the multinational firm, Harper & Row, 1972; Phatak, V., Managing multinational corporations, Praeger, New York, 1974; Robinson, R., International Business management, A guide to decisionmaking, Holt, 1973; Robock, S., & Simmonds, K., International Business and multinational enterprise, Irwin, 1973; Salera, V., Multinational Business, Houghton Mifflin, 1969; Schendiman, J., Strategic and Long Range Planning for the multinational Corporation, Praeger, New York, 1973; Ghertman, H., en Leonitades, J., European research in international business, North Holland Publishing Company, 1978; Steiner, G., Managerial Long Range Planning, Mc. Graw Hill, New York, 1963; Hood, N., en Young, S., The economics of multinational enterprise, Longman, London, 1970.

1. Inleidende begrippen

a) Wat is planning?

In de voornamelijk Engelstalige managementsliteratuur wordt planning algemeen omschreven als "the design of a desired future and of effective ways of bringing it about and as such essentially anticipatory decisionmaking." (1)

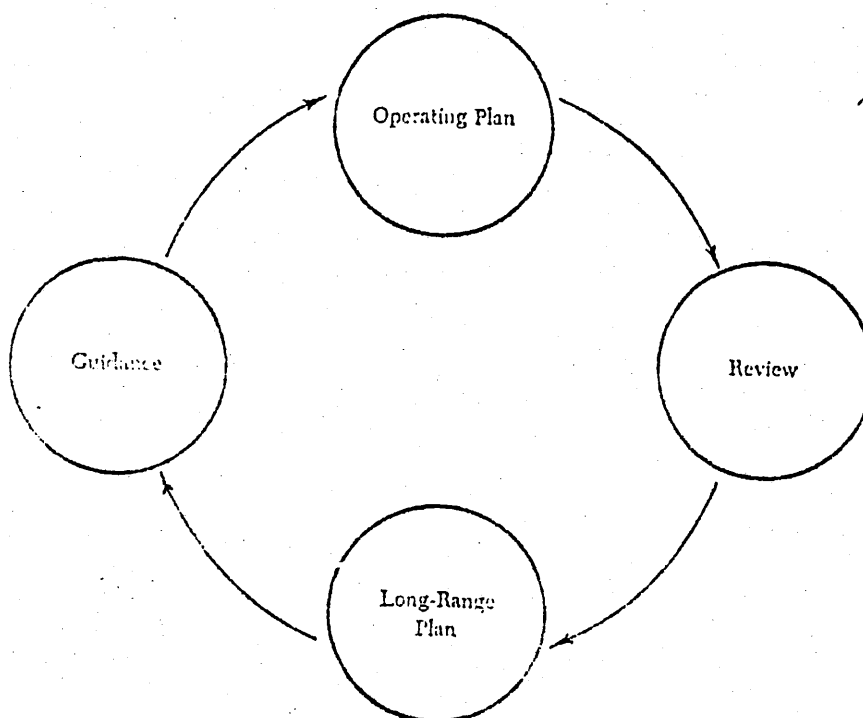
Meer bepaald strategische planning wordt dan beschouwd als het geheel van processen gericht op het vastleggen van de objectieven van de organisatie, van eventuele wijzigingen in de objectieven, en het nemen van beslissingen inzake de te mobiliseren middelen, met het oog op het bereiken van deze doelstellingen.

Bij het onderzoeken en vastleggen van algemene objectieven van het globale concern komen dan in concreto vragen aan de orde zoals de objectieven inzake groei, rentabiliteit, diversificatie, het type van de activiteiten te ontwikkelen in de verschillende landen, de eventuele mogelijkheden tot ontwikkeling van nieuwe nationale of regionale markten en de daartoe aangewezen strategie, zoals export, licenties, investeringen, de eventuele noodzaak tot reoriëntatie van activiteiten, zowel in termen van marketing, productie, productie expansie of -daling.

Als dusdanig leidt dus het lange termijn planningsproces tot de formulering van een algemene strategie van de onderneming, en vormt dit planningsproces een algemeen stamien binnen dewelke tactische of korte termijn planning, gedetailleerde budgetten en concrete actieprogramma's kaderen.

In die zin trouwens is het analytisch onderscheid dat hier wordt gemaakt tussen lange termijnplanning en tactische planning een louter academisch onderscheid, daar in realiteit, zoals blijkt uit de hiernavolgende grafieken, beide processen elkaar aanvullen en als dusdanig een doorlopend en geïntegreerd geheel vormen. Zoals duidelijk zal blijken uit onze beschrijving van het planningsproces is het inderdaad zo dat de constante input - in termen van informatie, controle en rapportering, enz., gerealiseerd langs het proces van korte termijnplanning, telkens weer wordt aangewend tot reëvaluatie en herformulering van de lange termijnplanning, volgens een beweging die er grafisch gesimplifieerd als volgt uitzielt :

(1) Ackoff, R., A concept of corporate planning, New York, Wiley & sons, 1970, p.1-2.



Uit : Steiner, C., & Cannon, W., Multinational Corporate planning, Mc. Millan, London, 1966, p.87.

b) Centralisatie en decentralisatie, parrallelle kenmerken van het lange termijn planningsproces algemeen.

Hier zullen we op algemene wijze het verloop van het lange termijn planningsproces inzake productieallocatie (de basis van tewerkstellingsallocatie) bespreken, met als belangrijkste bedoeling aan te tonen dat een bepaalde mate van gecentraliseerde controle in dit lange termijn planningsproces inherent is aan de werking van multinationale ondernemingen, zonder dat evenwel deze elementen van centralisatie uitsluiten dat het lokale filiaal een bepaalde inbreng en impact heeft op het beslissingsproces. (1)

(1) Zie de verwijzingen bij het begin van deze afdeling en verder Ghertman, M. The strategy formulation process of the foreign subsidiary of a selected French based multinational corporation, CESA, Cahier de Recherche, 1975; Schollhammer, H., Long range planning in multinational firms, Columbia Journal of World Business, 1971, n°5, p.79-86; Clutterbuck, Union Carbide co-ordinates its planning, International Management, 1975, n°5, p.19-20; Bell, K., A survey of planning practices in the petroleum industry, Managerial planning, sept-oct. 1974, p.29-33; Baynes, P., Casestudies in Long Range planning, Pitman, London, 1973; Cecil, P., Continental Oil Co. Long range planning, in Steiner, G., Managerial Long Range planning, o.c., p. 186 e.v.; Bridges, P., Corporate Planning in the Royal Dutch Shell Group, The business quarterly, Summer 1970, p.55-59; Mc. Eachron, W., Planning at Standard Oil Co., in Steiner, G., Long Range Planning, o.c., p.

Enerzijds is inderdaad een gecentraliseerde localisatie van planningsactiviteiten - hiermee bedoelen we een bepaalde vorm van centrale initiatie, uitvoering en controle op het globale planningsproces uitgevoerd in het multinationale hoofdkwartier, een impliciet en noodzakelijk kenmerk is verbonden aan het concept multinationale onderneming.

De mogelijkheid tot wereldwijde globalisatie, planning en coördinatie van activiteiten vormen in belangrijke mate immers het constituerende en verantwoorde element van het bestaan van een multinationale onderneming als economische eenheid, gerealiseerd langs een pluraliteit van vestigingen in verschillende landen en markten. Als dusdanig vormt dus gecentraliseerde localisatie van planningsactiviteiten een belangrijk aspect waarin de eventuele competitieve superioriteit in multinationale ondernemingen tegenover locale, niet geïntegreerde of onafhankelijke productieondernemingen is gelegen.

Dit aspect trouwens wordt uitvoerig benadrukt in een uitgebreide literatuur, waarbij algemeen zowel in prescriptieve als beschrijvende termen wordt gewezen op de noodzakelijkheid van een bepaalde gecentraliseerde inmenging in planning en vnl. lange termijn planning.

Algemeen stelt o.a. Fayerweather (1) in zeer duidelijke termen "if the parent organization is to play an effective role in achievement of these objectives, it must be through the flow of skill and beneficial decisions, which is set forth as the general objective of the organization and administrative plan. A basic proposition for the conceptual framework being developed here is that such a flow must exist for the survival of the multinational firm. The assumption underlying this proposition is that unless the parent organization can make contributions to the local organization which permit it to function in a manner superior to an independent local national unit, the international business will not be competitive and therefore will not survive. This proposition seems reasonable in light of the extra weight of the overhead costs and complications which the multinational firm must carry as a competitive handicap" en "the character of these superior inputs in the main lie in the technological, managerial and entrepreneurial competence of the parent organization, the benefits of a unified global strategy including the experience with operation of subsidiaries in other parts of the world which are channeled through the parent organisation and the specialization and centralized decisionmaking essential to achievement of the benefits of unification of corporate operations, for example, in logistic planning".

Voor al in de petroleumindustrie en de petroleumondernemingen is deze nood aan een bepaalde mate van gecentraliseerde planning bijzonder groot.

Verschillende bijzondere karakteristieken van de petroleumindustrie verklaren deze nood aan "central inducement" : de bijzonder hoge graad van multinationaliteit, de volledig vertikale integratie in de industrie, de verschillende loka-

(1) Fayerweather, J., International Business Management, A conceptual framework, McGraw, New York, 1969, p.171-172.

lisatie van supply- en marketinglanden en de nood om sterke coördinatie tussen respectievelijk de vraag en aanbod functie - (zoals in concreto de nood aan planning en coördinatie inzake transport, enz. vanuit de producerende naar de consumerende landen). Eenzelfde nood aan coördinatie bestaat trouwens binnen de vraagfunctie, vnl. tengevolge van de discrepantie - zowel qua product-samenstelling als qua omvang van productie - tussen de output van raffinaderijen en de noden van de verschillende nationale markten (in concreto een gevolg van het feit dat niet elke locale raffinaderij van een bepaalde groep precies de hoeveelheid en de aard van gevraagde producten binnen die nationale markt produceert, maar steeds verschillende nationale markten bedient, mede ten gevolge van de voordelen verbonden aan large-scale production). Deze discrepantie tussen vraag en aanbod wordt dan ofwel gecontroleerd langs interne groepsplanning, ofwel langs internationale contracten en verbintenissen met andere concerns wordt overbrugd (1). Tenslotte is er de nood aan centrale financiële steun tengevolge van het massaal kapitaalsintensief karakter van de investeringen en de industrie algemeen. (2)

De aldus geschetste nood aan centrale planning - algemeen en specifiek in de petroleumindustrie - betekent echter niet dat zelfs het lange termijn planningsproces als dusdanig een eenduidige richting kent van topmanagement naar de locale ondernemingen toe.

Parallel aan de noodzakelijkheid tot geunificeerde en dus gecentraliseerde benadering van economische planning en beslissingen met het oog op de maximalisatie van de voordelen van multinationale synergie (3), bestaat er anderzijds een nood aan gefragmenteerde en gedecentraliseerde benadering. Deze is noodzakelijk in functie van de diversiteit tussen in verschillende landen gevestigde productie-eenheden noodzakelijk met het oog op het adequaat reageren op zich wijzigende omgevingen, en eveneens noodzakelijk met het oog op een maximaal benutten van de expertise van lokaal management (4).

Meer in het bijzonder vormt alleen reeds het toenemende overheidsingrijpen van de respectievelijke nationale overheden in de energiesector een belangrijk element van fragmenterende aard.

-
- (1) De zogenaamde process agreements : akkoorden tussen 2 concerns, A en B, waarbij A bereid is met zijn raffinaderij in land X ook de marketing company van B te bedienen, in ruil voor een gelijkaardige operatie, ditmaal door concern B, in land Y.
 - (2) Cecil, Continental Oil Co. Long Range Planning in Steiner, G., o.c., p.189, Mc Eachran, W., Planning at Standard Oil Co, in Steiner, G., o.c., p.305; Bridges, P., Corporate Planning in the Shell Group, Business Quarterly, 1970, p.56.
 - (3) Ansoff, H., Ondernemingsstrategie, Samsom, Alphen aan de Rijn, 1975, p.77.
 - (4) Fayerweather, J., International Business management, o.c., p.173 e.v.

Algemeen zijn deze opmerkingen dus reeds verduidelijkend ten aanzien van het niet absolute karakter van centralisatie of decentralisatie en tonen ze het dialectisch karakter aan van de verhouding centralisatie/decentralisatie, gekenmerkt enerzijds door een niet onbelangrijke input van lokaal management, anderzijds door een vanuit het centrale hoofdkwartier uitgeoefende algemene leiding en coördinatie.

2. Het verloop van het lange termijn planningsproces in de petroleumsector in concreto : 3 fasen.

Deze bevindingen kunnen verder worden geschetst aan de hand van het verloop van het lange termijn planningsproces in enkele ondernemingen.

- a) De initiële fase van planning bestaat normaal in de vaststelling van objectieven in termen van groei, marktaandeel, winstmarge en return on investment, van het ganse concern en haar samenstellende delen (dit zijn de regionale of productafdelingen), gebaseerd op een evaluatie van vroegere resultaten, identificatie van nieuwe businessobjectieven, en bestudering van bestaande en alternatieve strategieën, zowel op hiërarchisch als functioneel vlak, van het ganse concern en de verschillende belangrijke divisies. Deze oefening die normaliter wordt uitgevoerd, in samenwerking met het "corporate planning department", door de centrale diensten, is echter deels eveneens gekenmerkt door een gedecentraliseerd aspect, vnl. gerealiseerd langs de input door de lokale filialen, in de vorm van informatie over lokale verwezenlijkingen, en lokale mogelijkheden tot productie- of markuitbreiding. Meer specifiek wat betreft deze lokale informatie input stellen we vast dat, in de ondernemingen (A, C en D) waarover we over meer concrete informatie beschikken, naast de normale en zeer frequente informatiestroom filiaal - centrale diensten, (1) in het kader van het lange termijn planningsproces, in het begin van elk jaar een uitgebreide nota wordt uitgewerkt met een volledige beoordeling, evaluatie en prognose van de externe omgeving en de interne ondernemingskenmerken voor de komende 5 jaar. Dit verslag bevat dus een volledig overzicht van de sociale en economische omgeving binnen dewelke de onderneming werkzaam is : een prognose van de politieke evolutie, van de economische evolutie algemeen (inflatie - fiscaliteit enz.) van de vermoedelijke ontwikkeling inzake de vraag en het concurreren aanbod in de Belgische energiesector, en vanuit de functionele dienst arbeidsverhoudingen : prognose van loonkost, sociale zekerheidskost, arbeidsmarkt-omgeving, collectieve betrekkingen, enz.

(1) Hieraan zal later aandacht worden besteed.

Daarnaast dus een overzicht van interne ondernemingskenmerken, zoals overzicht en prognose - in marketing ondernemingen - van marktevolutie en marktaandeel per produkt, eventuele nieuwe expansieterreinen, etc., en in raffinageondernemingen, overzicht van de aktuele capaciteit, capaciteitsaanwending, gerealiseerde productsamenstelling etc.

Eventueel worden deze prognoses nog verder gedifferentieerd - globaal en per deelonderwerp - in verschillende scenario's, volgens optimistische of pessimistische hypothesen.

Deze prognoses, zowel hiërarchisch als functioneel, worden geglobaliseerd op Belgisch en Europees vlak, en vormen als dusdanig de informatieinput ter bepaling van de corporate objectives, globaal voor de ganse groep. Deze eerste fase leidt dus - na "assessment van de corporate objectives en possibilities", tot bepaling van de toekomstige objectieven van de globale groep, zoals reeds gezegd een oefening voor- namelijk uitgevoerd door de centrale diensten, op basis van lokale informatie.

- b) In functie van de aldus bepaalde objectieven bestaat de tweede fase, gesimplifieerd voorgesteld, normaliter in de uitwerking van lange termijnstrategieën, per regio, per produktgroep, per functionele dienst en per lokaal filiaal.

Belangrijkste kenmerk van dit proces is de hoge graad van interdependentie, vertikaal tussen verschillende hiërarchische niveaus in de groep en horizontaal tussen de verschillende functionele diensten. Een exacte localisatie van het beslissingscentrum is in deze fase bijzonder moeilijk, tengevolge van het bijzonder complexe karakter van de beslissingsprocedure waarin we geen volledig inzicht konden krijgen. Dit eerstens tengevolge van de bijzonder uitgebreide en fluide vóórbeslissings- en beïnvloedingsstadia, die zowel het begrip beslissing als de poging tot exacte lokalisatie van één beslissingscentrum doen relativeren. Mede anderzijds tengevolge van de verschillen per onderneming in de gevolgde procedure bij beslissingsvorming, in functie van verschillen in de omvang per onderneming, verschillen in de organisatiestructuur en het zich daarin wijzigende zwaartepunt al naargelang de onderneming is gestroomlijnd langs geografische lijnen, productlijnen of functionele lijnen. Verder nog tengevolge van verschillen in top management's filosofie en conceptie en tengevolge van verschillen in de economische positie van de verschillende globale ondernemingen op de markt, en de concrete activiteiten van de Belgische ondernemingen in het

bijzonder, waarbij we specifiek denken aan het onderscheid tussen marketing en refining ondernemingen (1).

Dit betekent dat er in concreto verschillen bestaan in het niveau op hetwelke de tweede fase wordt geïnitieerd, wat kan variëren tussen een vanuit de top verder pyramidale uitwerking naar beneden toe, of eventueel deels de omgekeerde richting kan volgen; verschillen verder ten aanzien van de planningsduur, gedekt door het lange termijnplanningsproces, variërend van 5 tot 20 jaar; en verschillen o.a. in de procedure en het gedetailleerd karakter van de tweede fase, waarbij of planning vrij algemeen wordt bepaald, of vrij strikt wordt uitgewerkt en gecombineerd gaat met lange termijn budgetering.

In concreto, in de ondernemingen C en D, beide marketing ondernemingen, wordt het lange termijnplanningsproces, steeds na doorstroming van de "corporate objectives" vanuit de centrale diensten (fase 1), vnl. geïnitieerd op lokaal vlak, mede in uitvoering van deze "corporate objectives". Lokale strategieën worden uitgewerkt op twee terreinen, m.n. enerzijds per produkt (bv. benzines - bitumen), anderzijds per functie (marketing, personeel, finance) en vormen als dusdanig de strategische opties (mits goedkeuring in fase 3) voor de volgende jaren; Deze opties situëren zich enerzijds op economisch vlak, bevattend o.a. eventueel opties inzake uitbreiding van activiteiten, ontwikkeling van nieuwe marktsegmenten of uitbreiding van het productieapparaat. Anderzijds worden dus ook strategische opties voor de functionele diensten uitgewerkt, die, naar ons werd meegedeeld, voor een bepaalde personeelsfunctie bevatten, o.a., de verbetering van communicatie en participatie van personeel in de onderneming, de organisatie van kontakten met kaderleden, de bemoediging van carrièreplanning, de verdere reductie van tewerkstelling en tewerkstellingskost, striktere controle op aanwerving, herziening van loonplanning en loonevolutie bij senior managerial personnel etc.

In de meeste ondernemingen zijn de strategische opties reeds vergezeld van lange termijn budgettering, uiteraard - in functie van de slechts benaderende waarschijnlijkheidsmarges - niet steeds bijzonder exact.

(1) Al deze factoren zouden een dermate gedetailleerde studie per onderneming vereisen, die ons ver buiten de grenzen van ons onderwerp zou voeren en die bovendien tot dermate gedifferentieerde resultaten zou leiden dat enige beperkte generalisatie zelfs onmogelijk wordt en we deels het doel van deze afdeling zouden voorbijschieten.

Uit onze globale informatie kan worden afgeleid dat bij marketing ondernemingen slechts werkaam op de nationale markt, de lokale inbreng in deze fase van lange termijnplanning aanzienlijk is (steeds natuurlijk binnen de algemene objectieven vastgelegd, o.a. inzake profitabiliteit, door topmanagement). en dat de inbreng van centrale diensten in deze fase van lokale uitwerking voor opties vrij beperkt is.

Dit volgt mede uit het feit dat de nood aan internationale coördinatie ten aanzien van de werking van dergelijke lokale vestigingen beperkter is, daar hun belangrijkste verantwoordelijkheid in de eerste plaats ligt in het omzetten en verkopen van haar door de overige maatschappijen van de groep geleverde produkten (1). Anders gesteld, zich bevindend op het einde van de petroleumstroom wordt het niveau van activiteiten van marketing ondernemingen in de eerste plaats bepaald door aan de nationale markt verbonden evoluties, aspecten die meer dan bij produktie allocatie, buiten de discretie of beslissingsbevoegdheid van de groep zijn gelegen, en minder voorwerp zijn van intragroep competitiviteit in de mate dat desinvestering (het afschaffen van lokale verkoopsactiviteiten m.a.w.) in functie van aanwending elders in casu het verlies van een nationaal gelocaliseerde markt impliceert.

In de raffinage ondernemingen anderzijds, waarover onze concrete informatie weliswaar minder accuraat is, verloopt deze fase van lange termijnplanning qua procedure vrijwel identiek, met weliswaar dit belangrijk onderscheid, dat primo, de doorstroming en de impact van "corporate objectives" en andere richtlijnen inzake produktieniveau een meer stringent (voortvloeiend uit fase 1) kader vormen, en secundo, daarmee samenhangend, het lagere belang van de initiatie van de planning op lokaal vlak en de meer omvangrijke inbreng uit centrale diensten in deze fase.

Deze vaststelling hangt samen met de veel grotere mate van internationalisatie van produktie en de hogere kapitaalsintensieve gevolgen van eventuele produktieuitbreiding. Deze maken dat bij de bepaling van objectieven en strategieën, die in de raffinagesector in de eerste plaats gebeuren in functie van de marketingnoden van verschillende, over verscheidene landen gelocaliseerde marketing companies (bv. voor de ganse regio Europa)

(1) Steeds natuurlijk binnen het kader van de door de groep vastgestelde objectieven en basisbeginselen inzake rentabiliteit etc.

en in functie anderzijds van intragroep competitiviteit tussen verschillende raffinaderijen (mede tengevolge van de gelijkwaardigheid van het produkt), een nauwere samenwerking is vereist tussen lokale raffinaderijen en centrale diensten.

- c) In een derde belangrijke fase van het lange termijn planningsproces worden op ondernemingsvlak de per functie en per produkt opgestelde plannen geglobaliseerd en dan nogmaals getoetst, aan de regionale en corporate functionele en product objectives; vervolgens worden ze geglobaliseerd op Europees en internationaal vlak om uiteindelijk te worden goedgekeurd door internationaal management en als dusdanig de basis te vormen voor de concrete tactische of operationele jaarlijkse planning, die straks wordt besproken.

3. De impact van centrale diensten op tewerkstelling in lokale vestigingen, langs lange termijn planning

Tot dusver werd in onze beschrijving voornamelijk het vrij ingewikkeld karakter van lange termijnplanning aangetoond. Daarin was als ondertoon duidelijk aanwezig dat, enerzijds de pogingen tot geglobaliseerde approach binnen multinationale ondernemingen inzake planning, en anderzijds de poging om in het planningsproces de gezamenlijke resources, op alle niveaus in de multinationale onderneming, te betrekken bij het planningsproces, op dusdanige wijze verlopen dat een evaluatie van het planningsproces in het kader van een begrippenapparaat waarbij centralisatie/decentralisatie als volledig tegenstrijdige technieken worden geïnterpreteerd, onmogelijk blijkt.

De nadruk die in de beschrijving van het planningsproces - beschreven vanuit het oogpunt van de Belgische onderneming, als eenheid waarover concrete informatie bestond - tot op heden werd gelegd op het belang van de lokale inbreng, kan verkeerdelijk de indruk wekken dat onze hoofdargumentatie, die hoofdzakelijk de belangrijke beslissingen inzake tewerkstelling buiten de Belgische onderneming lokaliseert, niet aansluit op de werkelijkheid zoals hierboven beschreven.

Daarom zal hierna in het bijzonder aandacht worden besteed aan een meer specifieke analyse van de impact van centrale diensten op tewerkstelling langs lange termijnplanning. Hierin zullen meer specifieke elementen naar voor worden gebracht die onze hoofdargumentatie stofferen, dit ondanks het reeds erkende belang van lokale input.

Wijzen we er nog op dat onder centralisatie in deze context wordt verstaan de lokalisatie van beslissings- en of beïnvloedingsmacht buiten de Belgische onderneming, zonder dat verder wordt gepoogd te streven naar een exacte lokalisatie van beslissingsmacht of verdere uitwerking van de discussie in termen van centralisatie/decentralisatie.

In elk van de drie hierboven beschreven fasen kan de impact van de centrale diensten op tewerkstellingsbepaling in lokale vestigingen, langs lange termijnplanning, worden vastgesteld ; m.n. langs de vaststelling van "corporate objectives" in centrale diensten (fase 1), langs de advisering door de centrale diensten bij de uitbouw van de lokale input van het lange termijnplanningsproces (fase 2) en langs de globalisatie eveneens verricht in de centrale diensten, van de verschillende lokale lange termijnplannen (fase 3). Deze impact speelt bovendien, in elk van de hierboven beschreven fasen, op 2 terreinen, die analytisch althans kunnen worden onderscheiden m.n. ten aanzien van de bepaling van de globale economische objectives van het lokaal filiaal, en ten aanzien van de specifieke functionele strategieën, waaronder arbeidsverhoudingen, personeelsplanning of manpowerplanning.

- a. De topleiding van de multinationale ondernemingen bepaalt het kader waarbinnen de lokale filialen evalueren via de "corporate objectives".

Wat betreft de vaststelling van de company objectives werd uit de beschrijving duidelijk dat deze - ondanks het belang van lokale input in termen van informatie - uiteindelijk op multinationaal vlak werden bepaald door de topleiding van het concern.

Zij betreffen de algemene doelstellingen van het globale concern in termen van te realiseren winstmarge, marktaandeel, ^{en marktverdeling} return on investment, enz., en stellen als dusdanig, ondanks hun algemene formulering, reeds een aantal duidelijke parameters of voorwaarden aan de werking en het eventuele voortbestaan van lokale filialen op lange termijn.

In sommige ondernemingen worden deze objectives op lange termijn vertaald in "guidelines", dit zijn algemeen geldende richtlijnen voor het ganse concern, die zowel algemeen de te realiseren economische objectieven kunnen omvatten als specifiek, voor functionele diensten, zoals bv. de dienst personeel, als algemene richtlijn of aanbeveling kunnen wijzen op de noodzaak tot beperking van personeelskosten. Als dusdanig zetten deze "corporate objectives", getransmitteerd van topmanagement naar lokaal management, reeds op algemene

wijze parameters ten aanzien van de profitabiliteit van de lokale onderneming en vormen aldus reeds een eerste, buiten de Belgische onderneming, vastgesteld referentiekader door hetwelk het Belgisch management zich zal laten leiden bij de lokale bedrijfsvoering en dus onrechtstreeks bij de bepaling van tewerkstelling.

b. De interventie van de hoofdzetel in de planning van de activiteiten van de dochterondernemingen en de aldus uitgeoefende impact op lokale tewerkstellingsbeslissingen.

De tweede fase van het lange termijn planningsproces omvat op meer duidelijke wijze elementen die de impact vanuit de centrale diensten op tewerkstellingsbepaling in het Belgisch filiaal reflecteren, meer bepaald op 2 terreinen, m.n. enerzijds langs de impact op de globale economische werking van het filiaal, anderzijds langs impact op de functionele dienst arbeidsverhoudingen en personeelsbeleid.

Wordt dus weliswaar lange termijnplanning in marketing ondernemingen geïnitieerd op lokaal vlak, dan moet desondanks een belangrijke impact van de centrale diensten op het lokale planningsproces zelf worden vastgesteld.

Wat betreft de globale economische strategie van de lokale onderneming is deze in haar algemene richting in de eerste plaats reeds bepaald door de reeds vermelde, buiten de Belgische onderneming, vastgestelde concernobjectieven, en komt deze meer specifiek tot stand in een intens proces van communicatie en advies met de "corporate services" tijdens de voorbereiding van de lange termijnplanning op lokaal vlak. Dit zeer intens proces van communicatie, telefonisch, langs bezoeken of schriftelijke adviezen, is noodzakelijk om de planning in lokale filialen realiteitsgebonden te houden, meer bepaald omdat de realisatie van geplande lokale strategieën in vele gevallen zal worden bepaald door de mogelijkheden en constraints in de groep (bv. voorstellen tot uitbreiding zullen uiteindelijk toch aanzienlijk worden bepaald door de beschikbaarheid van financiële groepsmiddelen). Dit intens proces van communicatie is anderzijds, in hoofde van lokale managers ook vanuit persoonlijke motieven wenselijk, teneinde ook in het zogenaamde autonome lokale planningsproces een te verregaande divergentie te vermijden met internationale hiërarchische oversten.

Wijzen we erop dat vnl. in raffinaderijondernemingen internationale consultatie, advies en communicatie bij het planningsproces nog een grote mate van intensiteit vertoont tengevolge van reeds gesignaleerde factoren; hierdoor gebeurt

lange termijn productieplanning, dus ook onrechtstreeks tewerkstellingsplanning aan de hand van door de "corporate services" doorgegeven vooruitzichten inzake marketing in de verschillende nationale markten, terwijl anderzijds meer dan bij marketing ondernemingen moet rekening worden gehouden met intragroep competitiviteit en met het hogere kapitaalsintensieve karakter van voorgestelde strategische opties.

Wat betreft de specifieke functionele strategie inzake personeelsbeleid zelf, vinden we ook in het bijzonder bij de uitwerking van lange termijn planning inzake manpower en tewerkstelling ditzelfde proces terug van internationaal advies en consultatie door internationale diensten voor lokaal personeelsmanagement, betrokken bij de voorbereiding van lokale lange termijnplanning in manpower.

Zo werd ons in een onderneming meegedeeld dat bij de voorbereiding van lange termijn planning inzake manpower, lokale managers vanuit de centrale diensten werden geïnformeerd over bepaalde "constraints", die echter niet nader werden gespecificeerd. In een andere onderneming werd bij lange termijn manpower planning rekening gehouden met de company guideline tot strikte beperking van de personeelsuitgaven.

c. Gecentraliseerde impact op lokale tewerkstellingsbeslissingen langs de globalisatie van de plannen op lange termijn van de dochterondernemingen in een regionaal of wereldwijd plan.

De derde fase, waarbij de op lokaal vlak geglobaliseerde lange termijn plannen vervolgens worden geglobaliseerd op Europees en internationaal vlak, vormt, op het terrein van formele beslissingsbevoegdheid, het duidelijkste voorbeeld van de wijze waarop centrale diensten, zowel inzake voorbereiding, beïnvloeding als inzake uiteindelijke goedkeuringsbevoegdheid een impact uitoefenen op de globale lokale economische strategie, waaronder de tewerkstellingsbepaling in de lokale vestigingen.

In deze derde fase worden de globale Belgische lange termijn plannen eerst en vooral besproken met de Europese managers, getoetst aan de planning in andere lokale vestigingen, eventueel gewijzigd en geïncorporeerd in het globale Europese plan, dat op zijn beurt dezelfde procedure internationaal ondergaat. Deze procedure leidt - na goedkeuring door het topmanagement van het concern, uiteindelijk tot het min of meer vastleggen van de lange termijn strategieën van het concern en de Belgische vestiging.

Deze fase heeft dus een dubbele impact op de Belgische vestiging : inzake haar

globale economische strategie werd de formele beslissing over haar verdere toekomst en meer specifiek haar economisch optreden, waaronder de toekomstige productie bepaling of marktstrategie en marktopdrachten, uiteindelijk vastgelegd buiten de Belgische vestiging. Inzake manpower planning specifiek werd de op lange termijn geplande evolutie van personeelskost en eventueel niveau van tewerkstelling onderzocht en gevraagd te verantwoorden, werd in bepaalde ondernemingen op Europees vlak tewerkstellingsvergelijkingen (1) of vergelijkingen van tewerkstellingskost uitgevoerd en werd ook specifiek de prognose en de strategie inzake de evolutie van tewerkstelling in de Belgische vestiging, buiten de Belgische onderneming, op Europees en internationaal vlak goedgekeurd. Deze goedgekeurde plannen zullen als basis fungeren voor de meer operationele korte termijnplanning inzake aanwerving of afdanking. Alvorens echter deze korte termijnplanning en de impact van de centrale diensten hierop te bespreken, zullen we nog korte aandacht besteden aan 2 specifieke gevallen in lange termijnplanning, die de grootste impact hebben inzake tewerkstelling, m.n. de investerings- en desinvesteringsbeslissing.

4. De specifieke cases, de investerings- en desinvesteringsbeslissing.

Tot dusver werd reeds het lange termijn planningsproces algemeen besproken, en werd aandacht besteed aan de wijze waarop de centrale diensten, langs de verschillende fasen in dit proces, een aanzienlijke impact uitoefenen op de bepaling in het niveau van tewerkstelling in lokale filialen, m.n. langs het bepalen van de algemene economische objectieven van het lokale filiaal, langs de rol die ze spelen in de uitwerking van de lange termijnplanning door het lokale filiaal en langs de goedkeuring die de centrale diensten hechten aan lokale lange termijnplannen. In aansluiting daarop besteden we dus nu aandacht aan 2 specifieke gevallen van lange termijnplanning, die de grootste impact hebben op tewerkstelling, m.n. de investerings- en desinvesteringsbeslissing.

Impliciet is een bespreking van investerings- en desinvesteringsbeslissingen reeds vervat in de voorgaande studie van lange termijn of strategische planning, binnen hetwelk globaal proces normaliter investeringen en desinvesteringen eveneens aan bod komen.

Toch willen we kort bijzondere aandacht besteden aan de wijze en de factoren die investerings- en desinvesteringsbeslissingen bepalen, om verschillende redenen, m.n. het bijzondere belang en de rechtstreekse impact van beide op te-

(1) Technische problemen verbonden aan tewerkstellingsvergelijking bemoeilijken weliswaar in sterke mate dergelijke oefeningen.

werkstelling, en de bijzondere bezorgdheid van de vakorganisaties in verband met de wijze waarop investerings- en desinvesteringsbeslissingen verlopen en de factoren die hen bepalen.

Tevoren willen we erop wijzen dat onder de investeringsbeslissingen die we hier beoordelen worden verstaan de belangrijke investeringsbeslissingen die de mobilisatie van een aanzienlijk kapitaal vergen. Het weze opgemerkt dat weliswaar de graad van belangrijkheid per onderneming verschilt en samenhangt met de omvang van de lokale onderneming, de omvang van de lokale financieringsmiddelen en eventueel wordt bepaald in "authority manuals" die in sommige ondernemingen bepalen dat bij kapitaal uitgaven boven een bepaald bedrag een speciale procedure moet worden gevolgd. Het zijn dus m.a.w. slechts deze investeringen, in de mate dat ze voorwerp zijn van een speciale procedure, die hier zullen worden beschouwd, in concreto bv. de bouw of aanzienlijke uitbreiding van een raffinaderij, het verwerven van een belangrijk nieuw marktaandeel enz. De kleinere investeringen, zoals beperkte technische vernieuwingen, vormen een normaal deel van het lange termijn planningsproces en werden dus reeds tevoren behandeld. Ook de investeringsbeslissingen die we hier behandelen, kaderen als dusdanig in het strategische planningsproces, maar zijn desalniettemin voorwerp van bijzondere controle en studie door centrale diensten en verdienen dus enige bijzondere aandacht.

a) De investeringsbeslissing

Het niveau van initiatie van een investeringsbeslissing kan zowel gelegen zijn bij de centrale diensten als bij de lokale filialen. Het eerste geval doet zich voor wanneer in fase 1 van het lange termijn planningsproces (1) een discrepantie wordt vastgesteld op centraal vlak tussen de prognose van de vraag enerzijds, de productiecapaciteit anderzijds, en aldus vanuit de centrale planningsdiensten een vorm van publiek intragroep onderzoek wordt gelanceerd ten aanzien van de bij uitbreiding of lokalisatie van productiecapaciteit door de nationale filialen aan te bieden voordelen. Vaak voorkomend echter is eveneens dat in fase 1, als bijvoegsel bij het overzicht en evaluatie van de lokale filiaalwerking van de centrale diensten, vanuit het lokale filiaal wordt gewezen op de noodzaak en de eventuele voordelen verbonden aan de uitbreiding van het lokale filiaal.

In casu wordt dan de aanvraag gedocumenteerd met informatie over alle aspecten die de wenselijkheid van dergelijke investering motiveren. In eerste instantie wordt daarbij de noodzakelijkheid van een dergelijke investering geschetst vanui

(1) Zie supra.

economische overwegingen. In tweede instantie wordt hierbij een zeer volledig overzicht gegeven van de verschillende andere aspecten die een weerslag hebben op de bedrijfsvoering en in casu de lokalisatie van de investering in het aanvragende land kracht bij te zetten. Dit impliceert dus ook een gedetailleerde mededeling aan de centrale diensten van de verschillende factoren verbonden aan arbeidsverhoudingen.

Deze informatie, die eventueel wordt geschematiseerd of gecommentarieerd op het vlak van het regionaal hoofdkwartier, is vervolgens voorwerp van een onderzoek door de centrale diensten. Dit onderzoek wordt eventueel vervolledigd met het zenden van een zogenaamde "taskforce" vanuit de centrale diensten naar de nationale filialen die investeringen solliciteerden, een "taskforce" samengesteld uit vertegenwoordigers van de verschillende functionele diensten.

Welke zijn de factoren die de investeringsbeslissing bepalen en meer bepaald, in welke mate spelen de arbeidsverhoudingen, lage loonkost en dergelijke een rol? Het antwoord op deze vraag bleek in alle ondernemingen vrij eensluidend en benadrukte vooral het eerder marginale belang van de factor arbeidsverhoudingen, als bepalende factor bij de lokalisatie van investeringsbeslissingen. In referentie naar de algemene economische literatuur over lokalisatie van investeringen werd vnl. gewezen op het zeer uitgebreide aantal elementen die uiteindelijk de investeringsbeslissing en haar lokalisatie bepalen. Deze zijn o.a. marktfactoren, zoals de omvang van de markt, de groeivoetvooruitzichten van de markt, en de lokale marktpositie; kostfactoren zoals transportkost, arbeidskost, de kost van andere productiefactoren (beschikbaarheid energie, enz.) en beschikbaarheid van kapitaal en technologie; het lokale investeringsklimaat, waaronder politieke stabiliteit, muntstabiliteit, fiscaal regime, enz. (1) Naast deze factoren blijft de factor arbeidsverhoudingen vrij marginaal, vnl. in het licht ook van het kapitaalsintensief karakter van de industrie en het geringe aandeel van arbeidsverhoudingen in de totale kostenstructuur (+ 5%). Dit betekent dus echter niet dat arbeidsverhoudingen worden verwaarloosd in de evaluatie van investeringsalternatieven. Dit blijkt uit de reeds vermelde opname van personeelsspecialisten in de verschillende comités belast met de bestudering van investeringsinformatie, zoals de corporate planningsservices of de zogenaamde "taskforce". Verder blijkt dit uit de opname van gegevens over arbeidsverhoudingen in de door de lokale filialen aan de centrale diensten overgemaakte investeringsinformatie, en tenslotte ook uit het beperkt conditioneren van investeringsbeslissingen aan het voorafgaandelijk bereiken van akkoorden met nationale vakorganisaties over een aantal aspecten van arbeidsverhoudingen (2).

(1) Zie o.a. Aharoni, Y., o.c.

(2) Zie later, ondernemingsonderhandelingen in onderneming A.

De uitwerking van de investeringsbeslissing

Het resultaat van het afwegen van de verschillende nationale alternatieven tot lokalisatie van investeringen - een proces trouwens dat zich niet alleen beperkt tot een wiskundige evaluatie van bepalende investeringsfactoren, maar daarnaast wordt gekenmerkt door een intens proces van intra company beïnvloeding en lobbying (1) - vormt de basis voor de uiteindelijke beslissing tot lokalisatie en start van het investeringsproces. Deze beslissing behoort uitdrukkelijk tot de bevoegdheid van het topmanagement, zoals o.a. vastgesteld in the corporate policy manual van onderneming D.

"The corporate chairman will control the companies' acquisition and investment activities with appropriate assistance from the chairman's advisory council and strategy centres' chief executives. Acquisitions as covered by this policy include full or partial acquisitions of other companies, mergers, joint ventures, etc."

De verdere concrete uitwerking van de investeringbeslissing, m.n. de concrete planning inzake technologie, bouw en o.a. ook initiele tewerkstelling, en de mate waarin op dit terrein centraal management tussenkomt is afhankelijk van een aantal factoren, zoals de omvang van de investeringsbeslissing, de maturiteit van de lokale onderneming en lokaal management, en de aard van het investeringsproject.

In de meeste ondernemingen werd ons echter meegedeeld dat bij de oprichting van nieuwe raffinage eenheden, ook wanneer de onderneming in België op het stuk van raffinage activiteiten reeds een vrij sterke traditie had, de belangrijkste verantwoordelijkheden, voornamelijk op technologisch vlak, bij de internationale staf waren gelegen. In de mate dus dat technologie niet als een neutrale variabele wordt beschouwd, betekent dit dus ook onrechtstreeks dat een belangrijke verantwoordelijkheid inzake het niveau van tewerkstelling, op internationaal vlak was gelegen.

De rol van lokaal management bij de uitvoering van belangrijke investeringsprojecten beperkt zich dus voornamelijk tot een uitvoerende rol inzake tewerkstelling, m.n. het voorzien in de kwantitatieve en kwalitatieve vereiste niveau's van manpower enerzijds, anderzijds deels tot een correctieve rol, in de mate dat buitenlands topmanagement werd gewezen op de restricties - vanuit de sociale wetgeving of de traditie van systemen van arbeidsverhoudingen - inzake het in de planning voorziene gebruik van arbeidskrachten. Meer in concreto omschreef een manager in een Amerikaanse onderneming de lokale rol als "het zetten van een Europese stempel op de uitvoering van de investeringsbeslissing", refererend naar Amerikaanse praktijken waar massale aanwerving en vervolgens afdanking van contractors, die worden geëngageerd bij de bouw en initiele processing van raffinaderijen.

(1) Zie Aharoni. Y., o.c., p.297-298.

b) Desinvesteringsbeslissingen

Desinvesteringsbeslissingen, de keerzijde van investeringsbeslissingen, ondergaan, in de mate dat zij voorwerp zijn van lange termijnplanning, en niet in crisissituaties worden genomen, een vrij identieke procedure. Samen met Brooke (1) kunnen desinvesteringen worden gedefinieerd als "a reduction of ownership percentage in an active direct investment on a voluntary or involuntary basis". Vermits onder onvrijwillige desinvesteringen wordt verstaan, desinvesteringen tengevolge van nationalisatie, onteigening en confiscatie - gevallen die zich niet voordeden in de sector - zullen we hoofdzakelijk aandacht besteden aan de zogenaamde vrijwillige desinvesteringen, m.a.w. alle gevallen van gedeeltelijke of volledige desinvesteringsbeslissingen, waar de ondernemingsbeslissingen zelf aan de basis van liggen.

In deze categorie kan nog een verder onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds rationalisatie, "that is the removal of facilities from one country to another in order to improve efficiency" en desinvestering algemeen, "which includes total or partial withdrawal from a facility; if the withdrawal is total and not part of a rationalization measure, it will be because of unprofitability or because the money is required elsewhere; if the withdrawal is partial, it will be by the sale of shares in the local subsidiary tot the local investor".

De desinvesteringsbeslissing wordt genomen in de centrale diensten.

Uit de beperkte research die we inzake de lokalisatie van desinvesteringsbeslissingen kunnen verrichten, blijkt, in nog sterkere mate dan bij investeringsbeslissingen, het centraal karakter ervan.

Dit is zeer duidelijk bij het geval van vrijwillige desinvesteringen, dit is het volledig of gedeeltelijk terugtrekken van companyressources uit een bepaald land. Beslissingen desomtrent, ingeval ze deel uitmaken van het lange termijn planningsproces en niet voorwerp zijn van crisismanagement, vormen primair een impliciet onderdeel van de eerste fase van de strategische planning, m.n. de fase waarin de "corporate objectives" door topmanagement worden bepaald, na lokale informatie en evaluatie van voorbije en toekomstige objectieven. Zoals we reeds stelden bepalen deze "corporate objectives" de toekomstige normen inzake profitabiliteit en return on investment en kunnen ze impliciet, of expliciet,

(1) Brooke, M. en Remmers, H. (ed.), The international firm, Pitman, London, 1977, p.59-60; zie ook Torneden, T., Foreign divestment by US multinational corporations, Praeger, New York, 1975, en Van Den Bulcke, D., Boddewijn, J. Martens, B. en Klemmer, P., Investment and divestment policies of multinational corporations in Europe, Saxon House, ESSIM, London, 1979, p.45-54.

zoals ons in een bepaalde onderneming werd meegedeeld, een bepaalde termijn vaststellen binnen dewelke een positief saldo moet worden gerealiseerd, met als sanctie het eventuele afstoten van de productie- of marketing onderneming. Meer expliciet kan anderzijds de beslissing tot sluiting of desinvestering op termijn worden vastgesteld bij de uitwerking van fase 2. Dit is de fase waar de "corporate strategy" per regio of produkt wordt vastgelegd en binnen dewelke kan worden beslist, in functie van de beperkte financiële resources in het concern aanwezig, zich terug te trekken uit een bepaald marktonderdeel en de companyactiviteiten en "resources" te ontwikkelen in een nieuwe richting (1).

Het is ook vnl. in deze fase dat tot rationalisatie op lange termijn kan worden beslist. Meerbepaald na de ontvangst van de door de lokale filialen in functie van de corporate objectives opgemaakte lange termijn plannen, kan, bij de globalisatie van deze lokale plannen op product-of regionaal niveau de principiële beslissing worden genomen op termijn over te gaan tot sluiting of rationalisatie van raffinaderijen of afdelingen, vanuit overwegingen van "cost efficiency" of vanuit de wens de produktie of onderzoeksactiviteiten meer te globaliseren en te concentreren.

In elk van deze gevallen is een centralisatie van beslissingsniveau vrij duidelijk om verschillende redenen: bij rationalisatie is dergelijke centralisatie anticipeerbaar, omdat alleen op supranationaal niveau een voldoende overzicht kan worden bereikt over de te realiseren "cost efficiency" in verschillende nationale vestigingen, met het oog op de realisatie van multi-nationale synergie; bij desinvestering eveneens, omdat dergelijke beslissingen tot desinvestering - als fundamentele beslissing - de corporate objectives betreffen in de mate dat desinvestering de demobilisatie van kapitalen in een bepaald produkt betreffen en vernieuwde mobilisatie in een andere productlijn en mede daarom ook in verschillende manuals, parallel met investeringsbeslissingen, specifiek zijn gereserveerd als behorend tot de bevoegdheidssfeer van topmanagement.

De rol van nationaal management lijkt ons hier dan ook vrij beperkt; en meer beperkt dan bij investeringsbeslissingen: dit vloeit deels reeds voort uit

(1) Er werd in een bepaalde pers (La Cité 12 en 14 sept. 1978) gesuggereerd dat de sluiting van RBP vnl. het resultaat was van de concernbeslissing tot demobilisatie van kapitalen in de raffinaderijsector (vanwaar dus o.a. het gebrek aan investeringen de laatste jaren en het daaruit voortvloeiende stijgende verlies van de onderneming in België) met het oog op de stimulering van concernactiviteiten in andere sectoren zoals gas, kernenergie en steenkool.

501.

de zwakke onderhandelingspositie van lokaal management in de lobbying fase tot eventueel behoud van de investering en annulering van de desinvesteringsbeslissing. Deels is deze beperkte rol van nationaal management ook noodzakelijk, omdat vnl. in gevallen van desinvestering zich conflicten kunnen voordoen binnen de multinationale onderneming tussen nationaal en internationaal management als reflectie van de dubbele loyauteit van nationale managers aan enerzijds, de belangen van de supranationale onderneming, aan anderzijds de belangen van zijn nationale en culturele omgeving, die de multinationale onderneming deels verplichten, met het oog op een reductie van dergelijke conflicten, het belangrijkste deel van de beslissingsbevoegdheid desaangaande op internationaal vlak te situeren.

De mate waarin factoren verbonden aan arbeidsverhoudingen een belangrijke factor vormen bij de beslissing tot desinvestering, moet op dezelfde wijze worden beantwoord als bij investeringen. Dit betekent dat arbeidskost, graad van militatie enz. een van de zovele factoren zijn, die opgenomen zijn in het globale evaluatiepakket over de bedrijfsvoering en rendabiliteit van de desinvestering bedreigde filiaal, zonder als dusdanig de bepalende factor te vormen.

§3. Gecentraliseerde impact op tewerkstelling in lokale vestigingen langs korte termijnplanning.

De centrale diensten oefenen niet alleen een impact op de tewerkstellingsbeslissingen in de lokale filialen langs het zopas beschreven lange termijn planningsproces, maar spelen eveneens een rol in het korte termijn planningsproces. Dit zal nu worden besproken als tweede facet van de wijze waarop de centrale diensten een impact uitoefenen op het beslissingsproces inzake tewerkstelling in lokale filialen.

Na de globalisatie en goedkeuring van lange termijn opties en strategieën, en na de grosso modo vaststelling van de door het filiaal op te nemen productie- en marketingopdrachten vanuit de centrale diensten (dit alles in het reeds beschreven lange termijn planningsproces), wordt korte termijnplanning, of operationele planning, als rechtstreekse voorbereiding tot de uitvoering van haar economische opdrachten, essentieel op lokaal niveau uitgevoerd. Desondanks kan ook hier nog een bepaalde impact vanuit de centrale diensten op de concrete voorbereiding van lokale plannen worden vastgesteld, voor onze problematiek belangrijk in de mate dat deze impact ook verder mede het lokale niveau van tewerkstelling beïnvloedt en bepaalt.

1. Het verloop van de korte termijn planning algemeen.

a) De eerste fase en de overwegende rol van de lokale filialen.

In de korte termijnplanningscyclus - die jaarlijks begint in de maanden februari tot mei - wordt elk departement van het lokaal filiaal bij de uitvoering ervan betrokken. Gedetailleerde budgetten worden opgesteld, die een gedetailleerd overzicht omvatten van de geprojecteerde inkomsten enerzijds, dwz. de verwachte verkoop en produktie, en anderzijds een gedetailleerd overzicht van de verwachte uitgaven bevatten, dwz. de verwachte kost inzake grondstoffen, materiaal, kapitaal en personeel.

Wat dit laatste aspect betreft, omvat het budget opgemaakt door de personeelsdirectie in de verschillende ondernemingen een gedetailleerd overzicht van het geplande niveau van tewerkstelling - opgemaakt in functie van de geprojecteerde produktie en/of verkoop - en een overzicht van de kwalitatieve samenstelling van de tewerkstelling. Daarnaast bevat het budget een cijfermatige prognose van de totale kost verbonden aan de productiefactor arbeid, dwz. de geprojecteerde loonkost, sociale zekerheidskost, fringe benefits, bijdragen voor het pensioenplan, verwachte inflatie en programmatie, voorziene stijgingspercentages voor promotie en merit etc., steeds in vergelijking met en in referentie tot de werkelijke uitgaven van de vorige werkingsjaren.

In deze fase van de operationele of korte termijnplanning is de rol van de centrale diensten zeer beperkt, omdat hier voornamelijk lokale factoren de concrete voorbereiding van uitvoering, waarmee deze planningsfase essentieel is begaan, bepalen.

Eventueel kan een beroep worden gedaan op de expertise en ervaringen van de centrale diensten; zowel op het terrein van de aan te wenden systemen en technieken van personeelsplanning, als gericht op het overnemen of kennisnemen van opgedane ervaringen in andere filialen van de groep, voor de oplossing van specifieke personeelsproblemen. Hierbij denken we aan het concrete geval waar bv. bij tewerkstellingsbepaling nut kan worden gepuurd uit elders toegepaste systemen tot beperking van tewerkstelling door een verhoging van de flexibiliteit van het tewerkgestelde personeel en kan in functie van een gedetailleerde kostenuitwerking van dergelijke plannen ^{worden} beroep gedaan op centrale diensten. Wijzen we er dus nogmaals op dat de initiële strategieën en guidelines desbetreffend meestal reeds vervat waren in de strategische planning en deze fase van operationele planning normaliter slechts de gedetailleerde uitwerking ervan betreft, en bijgevolg hier vnl. tot de taak behoort van lokaal management, om, met inachtna~~me~~ van environmentele factoren, zoals sociale wetgeving, CAO's, e.d., deze uit te werken.

b) De globalisatie van de planning op lokaal vlak en de toetsing aan de groepsplanning

Na een globalisering op lokaal niveau van de budgetten van de verschillende departementen, worden deze normaal gedurende de maanden augustus september geglobaliseerd en verdedigd door de algemene directeur, en eventueel enkele functionele directeurs, tegenover het topmanagement op regionaal en internationaal vlak. Hier wordt het gedetailleerde lokale plan nogmaals getoetst met de globale groepsstrategie, waarbij o.a. de verschillende budgetposten moeten worden verantwoord en eventueel nog kunnen worden gewijzigd. Budgetvergelijkingen tussen de verschillende landen gebeuren, maar blijken toch vrij moeilijk. Als criterium wordt bij dergelijke vergelijkingen de totale manpowercost gebruikt, en niet het niveau van tewerkstelling als dusdanig (louter kwantitatief m.a.w.), vermits een vergelijking tussen niveaus van tewerkstelling als dusdanig vrijwel onmogelijk is tengevolge van vnl. technische discrepanties (1).

Het karakter van interactie tussen lokaal management en internationaal management in deze fase van planning, evenals hun onderlinge autoriteitsverhouding (en de graad dus van gecentraliseerde impact) en de mate waarin eventuele wijzigingen nog worden doorgevoerd, wordt bepaald door verschillende factoren. Dit hangt m.n. samen met de graad van gedetailleerdheid en regelmatige updating van strategische of lange termijnplanning, met de frequentie waarmee lokaal management in de planningsvoorbereidingsstadia een nauwe of losse relatie met de centrale diensten - functionele en hiërarchische - heeft onderhouden, met de graad van expertise, ervaring en vertrouwheid van lokaal management met companypractices, en daarnaast met environmentele factoren die een plotse, onverwachte en belangrijke impact kunnen hebben op lokale of globale strategieën en die nauwer consultatie met de centrale diensten vereisen. Deze wijzigingen kunnen verschillende vormen aannemen per onderneming - ofwel kan algemeen de lokale onderneming worden gevraagd/gesuggereerd/opgelegd de totale uitgaven verder te drukken, waarbij lokaal management de vrijheid wordt gelaten zelf de specifiek te besparen budgetposten te bepalen, ofwel kan in het bijzonder een besparing op specifieke budgetposten worden opgelegd. In concreto werd ons in een onderneming een voorbeeld gegeven waarbij in dit stadium van planning een budgetwijziging rechtstreeks werd opgelegd vanuit het centrale hoofdkwartier, in functie

(1) De technologie in de sector gaat dermate snel vooruit, en is zo sterk bepalend voor het niveau van tewerkstelling, dat een vergelijking tussen zuivere getallen van tewerkstelling weinig zinvol is.

van het behoud van cash flow, met als specifiek aspect dat enkele geplande aanwervingen moesten worden geschrapt.

Deze fase wordt normaal afgesloten met een goedkeuring van het budget door de centrale diensten. In sommige ondernemingen volgt nog een laatste revisie van budgetten in november-december, die nogmaals verkort dezelfde fase doorgaan, en na goedkeuring, de basis vormen van bedrijfsvoering in het volgende jaar.

Eens goedgekeurd vormen de budgetten, waaronder dus het manpowerplanning budget, de blauwdruk voor bedrijfsvoering. De stringentie van budgetten werd in alle ondernemingen sterk benadrukt, wat o.a. betekent dat niet mag worden afgeweken van voorziene "targets" en dat bij de uitzonderlijke noodzaak tot afwijking een bijzondere toelatingsprocedure moet worden gevolgd. In voorkomend geval, bij een bv. niet in het operationele plan opgenomen uitbreiding van tewerkstelling, vereist dit, na verantwoording, de toelating van de hiërarchische overste op regionaal vlak of productvlak en informatie en gunstig advies van de functionele centrale dienst, de dienst human resources of de dienst industrial relations.

2. De concrete impact van centrale diensten op de tewerkstelling in lokale vestigingen langs korte termijnplanning.

Zoals we dus vaststelden is de korte termijnplanning essentieel een oefening van lokaal management, gericht op de concrete en directe voorbereiding van de wijze waarop de onderneming het jaar, volgend op de planningsfase, zal functioneren, dit alles met inachtnaam en in functie van de globale strategieën, bevat in de strategische planning. Ondanks het sterk gedecentraliseerd aspect van dit planningsproces konden we ook hiernog een belangrijke beïnvloeding, eventueel bepalende impact van centrale diensten op tewerkstelling onderscheiden. Deze impact realiseert zich zowel ten aanzien van specifiek manpower planning en tewerkstelling, op verschillende terreinen.

In de eerste plaats kan een beperkte beïnvloeding bij de voorbereiding van de globale en specifieke manpower budgetten worden vastgesteld, in de mate dat beroep wordt gedaan op centrale expertise of centraal advies. Secundo, in belangrijkere mate langs de fase van officiële goedkeuring van de lokale budgetten, een fase die o.a. een stadium van onderzoek omvat waarbij de ver-

schillende lokaal voorgestelde uitgaven moeten worden verantwoord enerzijds, anderzijds kunnen en worden gewijzigd door rechtstreekse interventie van de centrale diensten. Zijn rechtstreeks directieven inzake het niveau van tewerkstelling specifiek, alhoewel mogelijk, eerder ongebruikelijk in dit stadium, dan zijn algemene directieven tot besparing in de manpowersector vrij vaak voorkomend, die dus rechtstreeks of onrechtstreeks ook het niveau van tewerkstelling betreffen. Tertio stellen we nog een bepalende impact vast ten aanzien van tewerkstelling, in de mate dat de lokale vrijheid tot uitbreiding en beperkinge van tewerkstelling strikt wordt aan banden gelegd door de algemene regel van stringentie van budgetten, eens deze zijn goedgekeurd door de centrale diensten. Dientengevolge wordt dus een bijzondere controle uitgeoefend op lokale afwijking van budgetten, door de ingestelde procedure die moet worden gevolgd bij hoogdringende afwijking van budgetten en de centrale controle daaraan verbonden.

\$4. De impact vanuit de centrale diensten op tewerkstelling in lokale vestigingen, tijdens de dagelijkse werking van de lokale vestiging.

Tot dusver werd bestudeerd hoe de centrale diensten een belangrijke rol spelen in de bepaling van het niveau van tewerkstelling in lokale filialen. Dit gebeurt langs hun tussenkomst in de verschillende voorbereidingsfasen van de operaties in de lokale filialen (de lange en korte termijnplanning).

In deze paragraaf zullen we nog onderzoeken hoe ook tijdens de dagelijkse werking van de lokale vestiging de centrale diensten een belangrijke invloed uitoefenen.

Het is duidelijk dat de verantwoordelijkheid en de beslissingsbevoegdheid voor de effectieve en dagelijkse werking van het filiaal in hoofdzaak bij lokaal management is gelegen.

Toch wordt langs verschillende technieken en systemen een band bewaard met de centrale diensten.

De preciese aard van die band en de impact die tengevolge ervan door de centrale diensten op de concrete vastlegging en bepaling van tewerkstellingsniveau's in lokale vestigingen wordt uitgeoefend, zullen we nu bestuderen.

Deze wordt op twee wijzen gerealiseerd; enerzijds door controleactiviteiten uitgevoerd door de centrale dienst, anderzijds langs advies en interventiemogelijkheden toegekend aan de centrale diensten.

1. De controleactiviteiten vanuit de centrale diensten

De controle relatie tussen lokaal management en centrale diensten kan verschillende vormen aannemen : formele schriftelijke rapportering; formele en informele mondelinge rapportering langs internationale vergaderingen, bezoeken van internationaal management of andere vormen van rechtstreeks contact (telefoon, telex, enz.); financiële controle langs de zogenaamde financiële audit. In hoofdzaak zijn deze verschillende technieken erop gericht een regelmatige informatiestroom tussen lokaal management en de centrale diensten, zowel hiërarchisch als functioneel, in stand te houden, teneinde het internationaal management toe te laten een concreet toezicht en controle uit te oefenen op de actuele "performance" en werking van lokale filialen, tegen de achtergrond van de in de planningsfase bepaalde objectieven. Het is dus duidelijk dat deze controletechnieken als dusdanig, als mechanismen tot vaststelling van "performance", het internationaal management geen mogelijkheid bieden tot interventie in bedrijfsbeleid, maar wel de informatieve basis vormen van eventuele interventies.

In deze bespreking van controletechnieken zal de algemene hiërarchische rapportering tussen de managing director en het regionaal Europees management, ten aanzien van de globale evolutie van productie- en marketingverloop, hier slechts kort worden vermeld vermits het slechts onrechtstreeks de problematiek van tewerkstelling raakt. In deze hiërarchische rapportering is vervat een zeer regelmatige rapportering van boekhoudkundige gegevens en marketingactiviteiten, en bij raffinaderijondernemingen dagelijkse rapporten over het productieverloop en de gerealiseerde output algemeen en per product. (1)

Onze belangstelling gaat vnl. uit naar de rapportering en de controle van centraal management over het niveau van tewerkstelling in lokale filialen. Deze verloopt vnl. tussen de functioneel lokale en centrale diensten (naargelang de organisatie in sommige ondernemingen maandelijks, in andere 3- of 6-maandelijks) ten aanzien van de evolutie van de lokale tewerkstelling, globaal en onderverdeeld per afdeling en per categorie. In dergelijke rapporten wordt ook melding gemaakt van nieuwe wettelijke of conventionele verplichtingen inzake arbeidsduur, aanwerving, stage of brugpensioen en wordt aandacht getrokken op de mate waarin deze verplichtingen de realisatie van de in de vroegere planningsfasen geprojecteerde lokale tewerkstelling kunnen beïnvloeden.

(1) De snelle groei in de informatica heeft o.a. tot gevolg dat dergelijke rapportering voor het ogenblik vrijwel automatisch verloopt en m.a.w. de computers in de hoofdkwartieren kunnen "meelezen" hoe de lokale operatie verlopen.

Deze officiële en periodieke rapportering wordt - in stijgende mate trouwens mede tengevolge van een vergemakkelijking van rechtstreekse mondelinge communicatiemiddelen - aangevuld door persoonlijke mondelinge communicatie, ofwel telefonisch naar aanleiding van bepaalde problemen; ofwel ter gelegenheid van de in de meeste ondernemingen jaarlijks georganiseerde vergadering op Europees vlak tussen lokale managers en de Europese centrale diensten, gericht op een uitwisseling van ervaringen en concepties inzake het volledig spectrum van problemen in arbeidsverhoudingen en manpower; ofwel ter gelegenheid van bezoeken door internationale personeelsmanagers, interpersoonlijke contacten m.a.w. tussen functionele managers die in de meeste ondernemingen vrij frequent worden georganiseerd minstens op jaarbasis, en in sommige ondernemingen elke 3 of 6 maand.

Belangrijk controlemiddel tenslotte wordt gevormd door de jaarlijkse - door interne en externe diensten uitgevoerde audit, vnl. gericht op een onderzoek naar de conformiteit van lokale financiële operaties en uitgaven met de financiële en procedurale bepalingen van de groep. Alhoewel dergelijke audit normaliter niet de opportuniteit van beslissingen onderzoekt of controleert, wordt wel aandacht besteed aan de eventuele exactheid van o.a. personeelsuitgaven en loonstaat, en omvat het een onderzoek naar de procedurale conformiteit van aanwervingsbeslissingen, etc.

2. De advies- en interventiemogelijkheden vanuit de centrale diensten

Vormen controleactiviteiten vnl. een techniek tot postfactum vaststelling en evaluatie van verrichte operaties, dan bieden anderzijds technieken van advies en rechtstreekse interventie nog een mogelijkheid aan centraal management, om buiten de planningsfase om, rechtstreeks het lokaal management, ante factum, bij de uitvoering van haar bedrijfsopdracht te beïnvloeden of rechtstreeks tussen te komen.

Hierbij willen we terug een onderscheid maken tussen de uitoefening van de advies- en interventiefunctie door centraal management ten aanzien van de algemene economische strategie van de onderneming enerzijds, ten aanzien van tewerkstelling specifiek anderzijds.

Wat het algemene economische optreden van het lokaal filiaal betreft, kan in de verschillende ondernemingen een grote mate van advies- en interventie-actie tussen lokale filialen en centraal management worden vastgesteld, algemeen en in het bijzonder in de raffinageondernemingen. In deze laatste ondernemingen moet, in functie van een internationalisatie van de produktie, de dagelijkse produktie worden afgestemd op evoluties in de verschillende

ationale markten, en op wijzigingen en gebeurtenissen, onvoorzienbaar in de planningsfases, op het terrein van bevoorrading, prijspolitiek, financieel beleid etc.

Slechts zeer marginaal echter hebben fluctuaties in de produktie - eventueel tengevolge van internationale tussenkomen - in de petroleumsector een gevolg op de tewerkstelling, om redenen van technologische aard en om factoren verbonden aan de arbeidsmarktsituatie. Is het inderdaad in andere sectoren mogelijk dat korte termijn fluctuaties in de produktie een rechtstreekse weerslag hebben op tewerkstelling, en leiden tot technische werkloosheid of plotse uitbreiding van tewerkstelling, dan is dit daarentegen weinig of niet voorkomend in de petroleumsector: technische en veiligheidsfactoren vereisen een stabiele bezetting van een raffinaderij, waarbij het niveau van de bezetting wordt bepaald door de produktiecapaciteit als dusdanig, en niet door de produktie-output, wat dus in concreto betekent dat een daling van produktie tot zelfs 80 % van de theoretische produktiecapaciteit een + zelfde aantal werknemers vereist. Slechts dus het eventueel stilleggen van bepaalde raffinageeenheden zou een rechtstreekse daling van tewerkstelling - bv. onder de vorm van technische werkloosheid - tot gevolg hebben; deze mogelijkheid van volledig stilleggen is echter eveneens beperkt, vnl. door de arbeidsmarktsituatie, in de mate dat de petroleumwerknemers hoog getraind personeel vormen, en als produktiefactor op een - op dit niveau - vrij gespannen arbeidsmarkt te valabel zijn om het risico te nemen, langs de instelling van technische werkloosheid, een deel van de arbeidskrachten te verliezen.

Stelden we dus vast dat er een intense interactie plaatsvindt tussen lokaal en centraal management tijdens de regelmatige werking van het lokale filiaal, vnl. tengevolge van het internationaal karakter van de industrie, dan moeten we vaststellen dat deze zeer frequente interventies van centraal management in de produktie in het dagelijks economisch beleid van de onderneming weinig invloed hebben op tewerkstelling rechtstreeks.

Wat de frequentie van adviezen en interventies van functioneel centraal management gericht naar de personeelsdienst als dusdanig, inzake tewerkstelling en haar niveau, betreffen, moeten we vaststellen dat deze in dit stadium van bedrijfsvoering vrij beperkt zijn. Dit vloeit vnl. voort uit de hoge graad van akkuraatheid bereikt in de operationele planning ten aanzien van tewerkstelling.

Hiermee bedoelen we dat, ten aanzien van tewerkstelling, korte fluctuaties vrij weinig voorkomen en in het licht van de toch beperkt bestaande stabiliteit van tewerkstelling in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, planning op 1 jaarlijkse basis ten aanzien van tewerkstelling mogelijk is, en zelfs is vereist; dit betekent dat de taak van lokaal management vnl. bestaat in het uitvoeren van tevoren goedgekeurde korte termijnplanning en noodingrepen weinig vereist zijn.

Als dus op advies van centrale diensten een beroep wordt gedaan betreft het vnl. de technische uitwerking van tevoren goedkeuring van principe beslissingen inzake tewerkstelling, daarbij inbegrepen het eventueel zenden van specialisten in deze materie vanuit de centrale diensten, bv. voor het uitwerken van pensioenplannen.

Rechtstreekse interventies (tav: het niveau van tewerkstelling) on the spot, van centraal management, ofwel langs richtlijnen, ofwel door het zenden van "emergencyunits," zijn in dit stadium eveneens weinig voorkomend en werden ons slechts in twee gevallen gesignaleerd : mn. in een onderneming de uitvaardiging van de richtlijn tot onmiddellijke stopzetting van alle in de planning voorziene aanwerving, tengevolge van de nood globaal over de gans groep besparingen uit te voeren; en een ander geval, waarbij, met het oog op de geplande sanering van de lokale onderneming, met inbegrip van af-danking, een Amerikaanse manager specifiek werd belast met het doorvoeren van deze opdracht en tijdelijk de leiding van de Belgische onderneming overnam.

Deze laatste interventie trouwens, waaraan we later meer aandacht zullen besteden, kende een bijzonder ongelukkig verloop en vormt in die zin een schoolvoorbeeld van multinationaal "mismanagement". Ze reflecteerde een gebrek aan inzicht, in de gevoeligheid die inzake stabiliteit van tewerkstelling bestaat in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen. Daarnaast was er eveneens een gebrek aan begrip t.a.v. het feit dat het onmogelijk was bedrijfsrationalisaties doorheen de groep, op uniforme en eventueel Amerikaans geïnspireerd wijze, af te handelen.

Besluit

In deze afdeling hebben we het beslissingsproces inzake tewerkstelling langs werkgeverszijde nader bestudeerd. De hoofdvraag daarbij was : in hoeverre worden deze beslissingen beïnvloed of rechtstreeks genomen in het multinationale hoofdkwartier en welke is de autonomie van het lokale management bij de bepaling van het niveau van tewerkstelling in lokale multinationale filialen. Deze vraag is in een studie, die vnl. de inhoudelijke interactie tussen actoren in arbeidsverhoudingen en het daaruit resulterende normenstelsel bestudeert, belangrijk, omdat de feitelijke vraag naar de situering van het beslissingscentrum in een van de actoren wordt gesteld. Hierdoor kan worden geduid in welke mate beslissingen inzake tewerkstelling in multinationale filialen, en dus überhaupt de onderhandelingen erover, samenhangen met het bijzondere element dat deze beslissingen en onderhandelingen worden gevoerd in functie van een mondiaal, en niet lokaal economisch beleid, en worden vastgelegd door centrale diensten die zich elders situeren.

De belangrijkste vaststelling is algemeen dat de belangrijke beslissingen inzake het niveau van tewerkstelling - ondanks een niet te onderschatten en als belangrijk te omschrijven input van lokaal management - toch eerder te lokaliseren zijn buiten het Belgisch filiaal.

Deze lokalisatie van beslissingen buiten de Belgische onderneming volgt vnl. uit het feit dat binnen multinationale ondernemingen, langs het gebruik van verschillende plannings- en controle technieken, uiteindelijk de discretie van het lokale management inzake het niveau van tewerkstelling sterk wordt beperkt.

Deze vaststelling is nader gespecificeerd geworden aan de hand van een onderzoek in deze verschillende technieken.

De studie van de lange termijn planningsprocessen in multinationale ondernemingen releveert dat, ondanks het feit dat een dialectische beweging centralisatie-decentralisatie optreedt bij de bepaling van tewerkstelling, de grote contouren van de tewerkstellingsbeslissingen te situeren zijn buiten het Belgisch filiaal in de centrale diensten.

Dit is in de eerste plaats het gevolg van het feit dat de topleiding van multinationale ondernemingen de "corporate objectives" vastlegt en dus implicie ook de tewerkstellingsallocatie.

Dit is in de tweede plaats ook het gevolg van de rol van de centrale diensten

bij de beïnvloeding van die aspecten van de lange termijn planning die wordt uitgeoefend binnen het lokale filiaal zelf, waar langs advisering en beïnvloeding het lokale plan wordt gekaderd en gekneed om te passen binnen het globale plan dat op multinationaal vlak werd vastgelegd.

In de derde plaats realiseren de centrale diensten deze impact op de lokale tewerkstellingsbeslissingen langs het reserveren van de goedkeuringsbevoegdheid van de lokale lange termijnplanning op multinationaal vlak.

Deze invloed van de centrale diensten wordt trouwens zeer duidelijk geïllustreerd bij de twee aspecten van de lange termijnplanning die een concreet en belangrijke weerslag hebben op de lokale tewerkstelling : de investerings- en desinvesteringsbeslissing. In beide gevallen, en vooral bij de desinvesteringsbeslissing blijkt de initiatie van de beslissing en het vastleggen van de grote lijnen ervan zich te situeren op multinationaal vlak en wordt de rol van het lokaal management beperkt tot de concrete uitwerking van de beslissing.

De studie van de korte termijn planningsprocessen brengt verdere elementen aan die de zeer belangrijke rol van de centrale diensten ten aanzien van de lokale tewerkstellingsbeslissingen illustreren. Alhoewel korte termijn planning reeds in sterke mate een oefening is van lokaal management, die zich trouwens realiseert binnen de basisgegevens die in de lange termijn planning hoofdzakelijk door de centrale diensten werden vastgelegd, kan ook hier nog een aanzienlijke impact van de centrale diensten worden vastgesteld. Deze wordt verwezenlijkt enerzijds langs de adviserende rol die de centrale diensten spelen bij de uitwerking op lokaal vlak van de korte termijnplanning en is verder aanwezig in de mate dat ook hier de goedkeuringsbevoegdheid over de lokale korte termijnplanning wordt weerhouden op multinationaal vlak.

Ook tijdens de dagelijkse werking van de onderneming - waarvan de leiding en uitvoering essentieel aan lokaal management toekomt - kan nog een vrij belangrijke impact van de centrale diensten op de tewerkstellingsbeslissingen worden vastgesteld. Langs rapportering en controle worden deze tewerkstellingsbeslissingen bestendig getoetst vanuit de centrale diensten. Eveneens wordt de mogelijkheid, die in zeer beperkte gevallen effectief werd uitgeoefend, opengelaten om de centrale diensten, langs interventie en advies rechtstreeks te laten ingrijpen in het lokale beleid. Deze interventiemogelijkheid is er op gericht eventueel het lokale economische beleid, dus ook de tewerkstelling van het lokale filiaal, aan te passen aan de noodwendigheden van het globale concern, of aan te passen i.f.v. van veranderingen in de globale financiële en economische strategie.

De constante verfijning van managementtechnieken, de voortschrijdende verbetering van communicatiemiddelen, die op een steeds vluggere en meer rechtstreekse wijze contacten toelaten tussen hoofdbuis en lokaal filiaal, en daarnaast de scherpere concurrentievoorwaarden, die een nauwere coordinatie van multinationale strategieën vereisen met het oog op een maximaal benutten van multinationale synergie, lijken de tendens naar een steeds nauwere binding tussen het lokaal filiaal en de centrale diensten, op het terrein van het economisch beleid en dus afgeleid ook op het terrein van de tewerkstelling, te suggereren.

Merken we hierbij wel op dat deze tendens naar toenemende centralisatie zich vnl. realiseert langs een verdere sofisticatie van planningstechnieken en centrale impact op de voorbereiding van beleidsconcepties van lokale filialen, en zich dus minder en minder uitdrukt in rechtstreeks "krisisinterventies" van de centrale diensten in de actuele beleidsuitvoering van de lokale filialen. De op basis van onze gegevens vastgestelde tendens naar verdere centralisatie realiseert zich dus grotendeels "onzichtbaar", in de voorbereiding van het beleid, en kan dus gepaard gaan met een apparente decentralisatie van beleidsuitvoering in lokale filialen (en dus het ontbreken van rechtstreekse centrale tussenkomst in bv. collectief overleg over tewerkstelling).

Deze opmerkingen over de lokalisatie van het beslissingscentrum in multinationale ondernemingen inzake tewerkstelling zullen dus fungeren als achtergrond voor het belangrijkste deel van dit hoofdstuk, waarin de inhoudelijke interactie tussen multinationale ondernemingen en vakorganisaties inzake tewerkstelling zal worden onderzocht.

Afdeling 3. De impact vanuit nationale systemen van arbeidsverhoudingen op tewerkstelling in multinationale ondernemingen.

In deze afdeling zal vnl. aandacht worden besteed aan de vraag naar de impact vanuit multinationale systemen van arbeidsverhoudingen op tewerkstelling in multinationale filialen.

Deze afdeling vormt het corpus van dit hoofdstuk en volgt logischerwijze op de vorige afdelingen, waarin de studie van de impact vanuit nationale systemen van arbeidsverhoudingen op tewerkstellingsbepaling in multinationale ondernemingen werd voorbereid.

Daartoe werd in de eerste afdeling gepoogd de literatuurhypothesen duidelijker te schetsen, werd een korte toetsing van deze literatuur hypothesen met de feitelijke tewerkstellingsevolutie in de sector uitgevoerd, en werd vnl. daaruit de noodzaak gededuceerd voor een kwalitatief onderzoek naar de wijze waarop tewerkstellingsstabiliteit in multinationale ondernemingen/sectoren voorwerp is van collectief overleg en gemeenschappelijke normuitwerking.

Ter verdere voorbereiding van deze studie hebben we in de vorige afdeling voor- eerst het beslissingsproces inzake de bepaling van tewerkstelling unilateraal bekeken langs werkgeverszijde. Daarbij werd gepoogd enige duidelijkheid te brengen in de mate waarin dergelijk beslissingsproces en de bepaling van tewerkstelling in lokale filialen zich situeert buiten het lokale filiaal, in de centrale diensten.

In deze afdeling wordt meer precies onderzocht hoe en in welke mate de bepaling van de tewerkstelling in multinationale ondernemingen in gastlanden wordt be- invloed vanuit collectief overleg en wettelijke normensystemen.

De hypothesen die aan de grondslag liggen van de vraagstelling zijn intussen genoegzaam bekend.

In het licht van de specifieke kenmerken van multinationale ondernemingen in het bijzonder de geschetste centralisatie van beslissingen op economisch vlak, en de aanzienlijke onderhandelingsmacht die multinationale ondernemingen be- zitten, kan de vraag worden gesteld in welke mate in de realiteit van arbeids- verhoudingen als machtsverhoudingen een impact kan worden uitgeoefend op tewerk- stellingsbeslissingen.

Ten aanzien van deze beslissingen, die behoren tot de zogenaamde "primaire aangelegenheden", en als dusdanig nauw verbonden zijn met de kern van het economisch beleid van de ondernemingen, kan de hypothese legitiem worden ge-

formuleerd dat er een ongelijkheid van machtsverhoudingen bestaat tussen enerzijds multinationale ondernemingen, en anderzijds nationale actoren, die zal gereflecteerd zijn in de substantiële normenstelsels die ten aanzien van de stabiliteit van tewerkstelling tot stand komen. Het is dus onze taak te onderzoeken in welke mate terzake in multinationale ondernemingen een normering is tot stand gekomen, welke onderhandelingsfactoren het tot stand komen ervan hebben beïnvloed en hoe dit wordt toegepast.

De afdeling is daarom als volgt opgebouwd. In de eerste plaats moet aandacht worden besteed aan de krachtlijnen en de grenzen van het wettelijk kader, ten einde te onderzoeken in welke mate de nationale wetgever normen heeft uitgevaardigd met het oog op de bescherming van de tewerkstabiliteit in ondernemingen, actief in België.

In tweede instantie, en dit vormt het zwaartepunt van de studie, zal in de sector en op ondernemingsvlak de groei van de autonome rechtsvorming terzake tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties worden onderzocht. Hierbij wordt het op sectorieel vlak geldende normenstelsel geldend voor werklieden en bedienden doorgelicht, en wordt de toepassing ervan op ondernemingsvlak getoetst.

§1. De krachtlijnen en de grenzen van het wettelijk kader.

De tussenkomst van de overheid met het oog op de realisatie van objectieven in verband met het behoud en eventuele uitbreiding van tewerkstelling, kent bijzonder veel facetten.

Deze tussenkomst realiseert zich echter in de eerste plaats, vanuit een erkenning van het beginsel van vrijheid van arbeid en nijverheid, en een geloof in de mechanismen van de concurrentiële vrije markteconomie. Op onrechtstreekse wijze wordt langs een geheel van beleidsmaatregelen op fiscaal, monetair en economisch vlak (1) het behoud en bevordering van tewerkstelling nagestreefd aspecten waaraan hier geen aandacht zal worden besteed.

Onze interesse in deze paragraaf betreft slechts een zeer beperkt aspect van het overheidsoptreden inzake tewerkstelling, m.n. een onderzoek naar de krachtlijnen en grenzen van de wetgevende tussenkomst, gericht op een beperking

(1) Denis, F., Evolutie van de arbeidsmarkt en van het tewerkstellingsbeleid, in B.V.V.A., 30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen, Kluwer, p.21-51.

van de patronale beslissingsmacht inzake de omvang van het tewerkgestelde personeelsbestand.

In het kader van de vooropgestelde potentialiteit van multinationale ondernemingen tot wereldwijde spreiding en transfer van productie en tewerkstelling, is de vraag naar de impact van de nationale wetgeving op de omvang van tewerkstelling echter belangrijk en vormt ze een eerste aspect van een studie naar de eventuele impact en beperkingen vanuit nationale systemen van arbeidsverhoudingen op multinationale tewerkstellingsbeslissingen.

Hierbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen twee aspecten, enerzijds wetgevende tussenkomsten met het oog op het dwingend creëren van positieve tewerkstellingsverplichtingen, anderzijds regels in functie van een beperking van negatieve tewerkstellingsbeslissingen.

Wat het eerste aspect betreft, zijn de bestaande regels zeer beknopt en moeten we ons beperken tot een verwijzing naar de beperkte wetgeving inzake de verplichting tot additionele aanwerving van jonge werkloze werknemers (1)

Wat het tweede aspect, m.n. beschermingsregels tot behoud van bestaande werkgelegenheid betreft, is het wettelijk arsenaal vrij omvangrijk en gekenmerkt door volgende krachtlijnen.

In de eerste plaats in de individuele sfeer de voortdurende bevestiging van het beginsel van vastheid van betrekking (2), erop gericht om de individuele werknemer een zekere stabiliteit van tewerkstelling te garanderen. (3)

Ondanks hun belangrijkheid (4) echter blijven deze beschermingsregels perifeer in de mate dat ze hoofdzakelijk modaliteiten vormen (5) die het ontslagrecht van de werkgever, gebaseerd op het principe van het vrije ondernemingsinitiatief en de erkenning van de aan het eigendomsrecht verbonden beslissingsmacht over goederen en personen, niet fundamenteel aantasten (6).

-
- (1) Wet 22.12.1977, B.S., 24.12.1977, art. 50 gewijzigd door K.B. n°20 van 8.12.1978, B.S., 20.12.1978.
 - (2) Goethals, H., Vastheid van betrekking in BVVA, o.c., p.271-319; Blanpain, R., Krachtlijnen van het Belgisch afdankingsrecht, Sociaal Maandblad Arbeid, 1973, p.296.
 - (3) In het individueel arbeidsrecht o.a. langs het opleggen van bijzondere vormvereisten om arbeidsovereenkomsten die een uitzondering vormen op de regel van vastheid van betrekking (o.a. art. 48 en art. 78 wet 3.7.1978, B.S., 22.8.1978 (proefbeding) en art. 9 (arbeidsovereenkomst bepaalde duur of voor bepaald werk) en art. 68 (arbeidsovereenkomst voor vervanging); langs de erkenning van de primauteit van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (art. 10 en 11); langs de beperking aan de contractuele vrijheid van partijen om - in afwijking van de beschermingsregels - automatisch de arbeidsovereenkomst te beëindigen (art. 36); langs de instelling van vrij omvangrijke opzegtermijnen die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorafgaan (art. 59, en art. 32 en 85), en de bijzondere vereisten ingeval

Eenzelfde vaststelling houdt eveneens stand bij een onderzoek van de additionele beschermingswetgeving die geldt wanneer collectiviteiten van werknemers worden bedreigd in hun tewerkstelling, naar aanleiding van collectief ontslag of sluiting van de onderneming.

Hoofdzakelijk twee bijkomende verplichtingen (1) bezwaren het ontslagrecht en de beslissingsmacht van de werkgever, m.n. enerzijds de verplichting tot het uitkeren van bijkomende financiële vergoedingen, anderzijds de verplichting in beperkte mate werknemers en de overheid te betrekken bij de sluiting, respectievelijk collectieve afdanking, onder de vorm van een informatie- en consultatieplicht.

Wat in de eerste plaats de financiële verplichting betreft, moet echter worden opgemerkt dat, gezien de vrij geringe omvang (2), deze bezwaarlijk kan worden geïnterpreteerd als een onrechtstreeks door de wet ingesteld sanctionerings- of beperkingsmechanisme van patronale beslissingsmacht in functie van behoud van tewerkstelling, maar hoofdzakelijk een schadeloosstelling vormt van de door de werknemers geleden nadelen door verlies van tewerkstelling.

De informatie- en consultatieverplichting anderzijds houden evenmin verdere wettelijke beperkingen in aan de patronale beslissingsmacht en impliceren zelfs zelden, mede tengevolge van de beperktheid van de inhoud en de inopportunititeit van timing, de mogelijkheid om vanuit de werknemers of overheid adequaat te reageren op de unilaterale patronale beslissing tot tewerkstellingsdaling. Naar de overheid is de informatieplicht bij sluiting immers bijzonder beperkt. Zo is bepaald dat de werkgever die beslist tot sluiting over te gaan, hiervan onverwijld kennis geeft aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de Minister van Economische Zaken, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, en de voorzitter van

./..van onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst (art.35) en langs de beperking van de gevallen van automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst (art. 26 en CAO n°32, Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 19. 4.1978, B.S., 25.8.1978).

(4) We denken hierbij vnl. aan de bedienden, waar de langdurige opzegtermijnen het patronaal afdankingsrecht aanzienlijk beperken, en een niet onbelangrijke vorm van tewerkstellingsstabiliteit creëren langs de omvangrijke financiële sanctionering van vroegtijdige afdanking.

(5) Zie te dien aanzien Cass. 16.10.1969, T.S.R., 1969, p.355.

(6) In dit kader moet worden gewezen op het ontbreken van enige uitvoeringsbesluiten op de wet van 14.2.1961, art.18; B.S., 15.2.1961, waarin eventueel voorafgaandelijke vergunningen voor afdankingen waren voorzien.

(1) Sluiting, wet 28.6.1966, B.S., 2.7.1966; collectief ontslag, CAO n°10, NAR 8.5.1973, algemeen verbindend verklaard bij KB 6.8.1973, B.S. 17.8.1973.

(2) Sluiting, wet 28.6.1966, B.S. 2.7.1966, art. 4 e.v.; collectief ontslag, CAO n°10, art. 7 e.v.; zie o.a. V.B.O., Sluiting van ondernemingen en collectieve afdankingen, Brussel, 1977.

het N.P.C. waaronder de onderneming ressorteert (1).

Het tijdstip van de informatie volgt op de beslissing en gaat deze niet vooraf (2). De inhoud van de te verstrekken informatie betreft vnl. persoonlijke gegevens van de door ontslag getroffen werknemers, en laat noch toe, is noch gericht op een door de overheid evalueren van de redenen of motieven van sluiting.

Een meer omvangrijke informatieplicht aan de overheid is voorzien bij collectief ontslag (3). Enerzijds is voorzien dat een kopij van de schriftelijke inkennisstelling van de werknemersvertegenwoordigers - overeenkomstig CAO n° 24 (4) - wordt overgemaakt aan de directeur van het gewestelijk bureau van de RVA, terwijl anderzijds nog een bijzondere kennisgeving aan de RVA is voorzien in art. 7.

Belangrijk hierbij is te noteren dat primo, de te verstrekken informatie vrij omvangrijk is en o.a. de redenen van ontslag en de reactie van de werknemersvertegenwoordigers moet bevatten, secundo dat het tijdstip van informatie de beslissing voorafgaat en tertio dat een beperkte overheids-tussenkoms langs de mogelijkheid tot verlenging van de termijn binnen dewelke niet tot uitvoering van de beslissing tot collectief ontslag kan worden overgegaan (art. 10) is voorzien.

Inzake informatie aan de werknemersvertegenwoordigers en werknemers anderzijds is voorzien dat bij sluiting onverwijld hiervan wordt kennisgegeven aan de werknemers en de ondernemingsraad, of bij diens ontstentenis de vakbondsafvaardiging. Het tijdstip van informatie situeert zich ook hier na de beslissing en de inhoud, die identiek is aan deze te verstrekken aan de overheid, bevat slechts vnl. persoonlijke gegevens van de door sluiting getroffen werknemers (5). Langs conventionele weg is weliswaar een meer omvangrijke regeling voorzien; meer bepaald is CAO n° 9 (6) een

-
- (1) Art. 3, wet 28 juni 1966, B.S. 2 juli 1966 bepaalt dat de PC's de methodes vaststellen van informatie aan de overheden en werknemers; tot op heden gebeurde dit niet in de petroleumsector (zie VBO, Sluiting van ondernemingen, o.c., p. 18) en is dus art. 4 e.v. van het K.B. van 20.9.67, B.S. 5 okt. 1967 van toepassing.
- (2) K.B. 20.9.67, B.S. 5 okt. 1967, art. 4.
- (3) K.B. 24.5.1976, B.S. 17 sept. 1976.
- (4) CAO n° 24, algemeen verbindend verklaard bij KB 21 jan. 1976.
- (5) KB 20 sept. 1967, B.S. 5 okt. 1967, art. 4.
- (6) CAO n° 9 van 9 maart 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 sept. 1972, B.S. 25.11.1972.

meer specifieke informatie-opdracht voorzien in geval van belangrijke structuurwijzigingen, zoals fusie, concentratie, overname en sluiting, die zowel qua tijdstip als inhoud van de informatie een voor de werknemers gunstiger regeling inhoudt (1).

Bij collectief ontslag moet vnl. de CAO van 2 oktober 1975 worden vermeld (2) die bepaalt dat de werkgever, wanneer hij voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, hij ertoe gehouden is de werknemersvertegenwoordigers in te lichten, m.n. de ondernemingsraad of bij ontstentenis ervan de syndicale afvaardiging. Ter bepaling van het tijdstip van deze inlichtingen wordt verwezen naar art. 3 van CAO n°9, die bepaalt dat de inlichtingen moeten worden verstrekt alvorens de beslissing wordt getroffen. Qua inhoud wordt verwezen naar de art. 3, 5, 6, 7, 11 en 12 van CAO n°9 : algemeen moeten m.a.w. de inlichtingen aan de ondernemingsraad toelaten met kennis van zaken van gedachten te wisselen; moeten ze niet los staan van de aspecten eigen aan de groep waartoe de onderneming behoort; en betreffen ze specifiek de werkgelegenheid in de onderneming, de structuurwijzigingen, o.a., die de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden en de vaststelling van criteria van afdanking. CAO n°24 bepaalt trouwens eveneens in art.6 dat de werkgever de werknemersvertegenwoordigers o.a. schriftelijk moet meedelen : de reden van ontslag, het aantal te ontslagen werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk is tewerkgesteld en de periode tijdens tewelke tot ontslag zal worden overgegaan.

De consultatieve bevoegdheid van werknemersvertegenwoordigers is vrijwel identiek georganiseerd. Werd in de specifieke regeling ten aanzien van sluiting (3) geen consultatieverplichting voorzien, dan geldt ook bij sluiting CAO n° 9, art. 11 bepalend dat "ingeval van fusie, sluiting, zal de ondernemingsraad daaromtrent te gelegenertijd en vóór enige bekendmaking worden verplicht; hij zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen". Bij collectief ontslag anderzijds geldt het reeds vermelde art. 6 van CAO n°24, o.a. bepalend dat wanneer de werkgever voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, hij ertoe gehouden is de werknemersvertegenwoordigers ... te raadplegen. De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden

(1) Zie bespreking in Deel I, Hfdst II, afd. 3.

(2) CAO n°24, algemeen verbindend verklaard bij KB 21.1.1976; B.S. 17.2.1976.

(3) Wet 28.6.1966; B.S. 2.7.1966; KB 20.9.1967; B.S. 5.10.1967.

om het collectief ontslag te vermijden of te beperken, alsook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verlichten.

Besluit

Uit het voorgaande overzicht blijkt dat de in het "staatsrechterlijk" en interprofessioneel normenstelsel vervatte beperkingen aan de basisvrijheid van de werkgever om het niveau van tewerkstelling in zijn onderneming te bepalen niet te veronachtzamen zijn, in de mate dat belangrijke modaliteiten de afdankingsvrijheid van de werkgever bemoeilijken, zonder deze anderzijds echter fundamenteel aan te tasten.

Dit geldt ook wanneer de tewerkstellingsstabiliteit van een collectiviteit van werknemers in gevaar is bij collectief ontslag of volledige sluiting.

In casu worden bijkomende financiële verplichtingen, en een bijkomende informatie- en consultatieplicht aan de werkgever opgelegd, nogmaals echter niet van die aard dat de autonome en unilaterale bevoegdheid van de werkgever, tot bepaling van het niveau van tewerkstelling, fundamenteel wordt bezwaard.

De analyse van het wettelijk kader moet dus worden gecomplementeerd door een studie van de wijze waarop de actoren in arbeidsverhoudingen op autonome wijze eventuele verdere normen uitwerken i.v.m. de tewerkstellingsstabiliteit van werknemers in multinationale ondernemingen.

§2. Het tot stand komen van het sectorieel normenstelsel tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties.

In deze paragraaf zullen we onderzoeken in welke mate, in het kader van het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen, op sectorieel en ondernemingsvlak, additionele beschermingsregels werden uitgebouwd met het oog op het behoud van de stabiliteit van tewerkstelling in de petroleumsector en de multinationale petroleumondernemingen.

Het is duidelijk dat we hier staan voor de studie van een zeer belangrijk aspect van arbeidsverhoudingen in de sector. Het betreft de studie van de wijze waarop inhoudelijk, langs vakbondsoptreden en collectief overleg beperkingen kunnen worden opgelegd aan unilaterale management beslissingen inzake de allocatie van tewerkstelling, m.a.w. beperkingen ten aanzien van aspecten die normaliter worden beschouwd als "managerial prerogative" en als rechtstreeks verbonden worden beschouwd met de vrijheid van onderneming.

Deze vragen worden gesteld tegenover de achtergrond van de literatuur-hypothesen inzake ongelijke onderhandelingsmacht tussen nationale vakorganisaties en internationale concerns. In de wijze waarop we het collectief overleg over deze materie zullen beschrijven en analyseren, zal dus worden gepoogd te illustreren op welke wijze de akkoorden rond de stabiliteit van tewerkstelling tot stand kwamen in het kader van een systeem van arbeidsverhoudingen als een systeem van machtsverhoudingen, welke de betekenis van de akkoorden was en hoe ze worden toegepast.

Daartoe zal in de eerste plaats aandacht worden besteed aan de akkoorden van bestaanszekerheid en werkzekerheid (1), respectievelijk van 30 januari 1959 en 3 september 1960 (2), die voor werklieden een bepaalde vorm van tewerkstellingsbescherming bevatten.

Achtereenvolgens zal uitvoerig het ontstaan van deze akkoorden, hun juridische betekenis evenals hun betekenis in het kader van arbeidsverhoudingen worden besproken.

Gelijkaardige aandacht zal eveneens worden besteed aan de akkoorden die voor bedienden een bepaalde vorm van tewerkstellingsbescherming bevatten.

(1) We gebruiken de term werkzekerheid, teneinde het akkoord van 1960 te onderscheiden van dit van '59, alhoewel nu reeds weze opgemerkt dat het regime in deze CAO bevat niet de volledige werkzekerheid garandeert.

Een toetsing van de feitelijke betekenis van deze akkoorden tenslotte, waarin eveneens, aan de hand van een concrete beschrijving van enkele ondernemingsonderhandelingen, een antwoord zal worden gezocht naar de ruimere vraag inzake de impact van nationale vakorganisaties op tewerkstellingsbeslissingen in multinationale ondernemingen, zal het voorwerp van onderzoek vormen van een derde paragraaf.

A. Werklieden

1. De akkoorden over bestaanszekerheid, werkzekerheid en werk aan derden

a) Het ontstaan van de akkoorden van bestaanszekerheid en werkzekerheid

1) De onderhandelingen en het tot stand komen van het akkoord overbestaanszekerheid (1)

De eerste eisen tot inrichting van een systeem van bestaanszekerheid in de petroleumsector dateren van eind 1959, en maken deel uit van het algemeen eisenprogramma ingediend na afloop van de eerste twee jaar durende conventie (2). Alhoewel het accent in het collectief overleg tot 1957 voornamelijk was gelegen op de realisatie van inkomensverhoging, hoeft het ons nochtans niet te verwonderen dat rond deze periode een accentverschuiving, in de richting van de realisatie van een bepaalde vorm van bestaanszekerheid in de sector, kan worden vastgesteld.

In de petroleumsector was men voor het eerst sinds de enorme expansie na WO II getuige van een lichte tewerkstellingsdaling (3), tengevolge van een beperkte conjuncturele inzinking, de opslorping en daaropvolgende sluiting van enkele kleine verouderde raffinage eenheden, en de toenemende uitbesteding van werk aan onderaannemers, niet behorende tot de petroleumsector.

Meer algemeen trouwens kan in het globale systeem van arbeidsverhoudingen, parallel aan de petroleumsector, een gelijkaardige interesse in bestaanszekerheid worden vastgesteld rond deze periode, zoals blijkt uit de veelheid van CAO's ter bescherming van de bestaanszekerheid van werknemers en de eventuele inrichting van fondsen van bestaanszekerheid, op het einde van de jaren '50 (4).

(1) Akkoord van 30 jan. 1959.

(2) De konventie 1957-1958.

(3) Zie afd. 1 van dit hoofdstuk.

(4) Blanpain, R., De collectieve arbeidsovereenkomst, o.c., p. 112 en de aldaar vermelde verwijzingen; Fondsen voor Bestaanszekerheid, Verslag studiedag Instituut voor Arbeidsrecht, 5 juni 1971, Leuven; Blanpain, R., e.a. De Fondsen voor bestaanszekerheid en het collectief overleg, Bulletin n° 3, 1972, Instituut voor Arbeidsrecht, Leuven.

In concreto bevat het eisenbundel, dat op 10 oktober 1958 wordt ingediend bij de Petroleumgroepering, inzake bestaanszekerheid de volgende punten: als algemeen principe wordt het behoud geëist van een maximale werkzekerheid en het vermijden van afdankingen om economische redenen van petroleumarbeiders met meer dan 1 jaar dienst. Wordt vermindering van tewerkstelling onvermijdelijk, dan moet een beurtstelsel worden ingericht, waarbij de arbeiders, die gebeurlijk tot gedeeltelijke werkloosheid worden verplicht, een bijkomende werkloosheidsvergoeding ontvangen van 80 fr per dag, teneinde 75 % van het loon van de laagste categorie te bereiken. In een bijkomende nota wordt daarnaast eveneens aandacht gevraagd voor de bestrijding van het werk uitgevoerd door derden niet vallend onder de petroleumconventie.

Opvallend is dat de overige punten van het eisenprogramma, inzake inkomensverhoging, vrij bescheiden werden gehouden, zodat het duidelijk is dat, althans van vakbondszijde, de hoofdeis zich inderdaad centreert rond de realisatie van de bestaanszekerheid.

Dit punt blijkt trouwens vrij vlug het knelpunt van de onderhandelingen te worden. Dit is mede het gevolg van het ontaktisch optreden van enkele ondernemingen die, naar ons werd meegedeeld, onder druk van internationaal management, na het indienen van het eisenprogramma, vooralsnog tot de aankondiging van enkele afdankingen overgaan waardoor het onderhandelingsklimaat aanzienlijk wordt verslechterd en wordt bijgedragen tot een hardere houding van vakbondszijde (1). Het verzet van vakbondszijde is in die zin succesvol dat in 2 betrokken ondernemingen (X en Y) de afdankingen worden ingetrokken tot een globaal akkoord inzake bestaanszekerheid is bereikt geworden, terwijl voor de werknemers afgedankt in onderneming A - waar op sterker verzet van management wordt gestuit - een wekelijkse bijslag bij de werklozensteun wordt gerealiseerd en de opname van de afgedankte werknemers in een reservekader.

De eigenlijke onderhandelingen ten gronde kunnen dus pas aanvatten eind november 1958 en worden gevoerd in een Beperkt Paritair Comité, rechtstreeks tussen twee vertegenwoordigers van de groepering, vertegenwoordigers van de ondernemingen A, C, G en X en de vakbondssecretarissen, zonder tussenkomst van overheidsambtenaren .

(1) Cfr. resolutie ABVV dd. 12 nov. 1958.

"De werkhuisafgevaardigden van de Algemene Centrale (A.B.V.V.) sector "petroleumnijverheid", bijeengekomen in algemene vergadering, stellen met verontwaardiging vast, dat sommige patroons tot afdankingen zijn overgegaan en dit ondanks de nog bestaande sociale pauze tot 1 januari 1959. Zij protesteren tegen deze handelwijze en vestigen de aandacht van de werkgevers op het feit, dat de petroleumarbeiders deze afdankingen niet kunnen aanvaarden. Zij eisen, dat in de schoot van de petroleumgroepering, onmiddellijk de pas-

De krachtlijn van het patronale onderhandelingsstandpunt is gecentreerd rond de erkenning van het patronaal recht om werknemers af te danken, een recht waaraan weliswaar een aantal beperkingen worden aanvaard: een eerste patronaal tegenvoorstel betrof de uitbreiding van de wettelijke vooropzeg met 50 % (1); een tweede tegenvoorstel de opstelling van criteria van aanwerving en afdanking in alle ondernemingen en de uitbetaling van een afscheidspremie, waarvan het bedrag samenhangt met de verworven anciënniteit (2). Als onderhandelingsargumenten gelden de traditionele budgettaire en financiële argumenten, wordt herhaaldelijk gewezen op de negatieve impact van de door de regering begin december opgelegde prijzen (3) voor petroleumprodukten, en wordt daarnaast herhaaldelijk het argument van de beperkte Belgische competitiviteit aangehaald "het recht van de patroons, inzake afdankingen en organisatie van het werk, aantasten, zou niet enkel een weerslag hebben op de ganse economie doch tevens buitenlandse firma's afschrikken om nog investeringen te doen in België in nieuwe nijverheden of bestaande uit te breiden" (4).

Van vakbondszijde wordt het standpunt behouden dat afdankingen slechts zondermeer kunnen plaatsvinden ingeval van zwaarwichtige redenen of ten aanzien van arbeiders met minder dan 1 jaar dienst, terwijl in de overige gevallen, bij vastgesteld gebrek aan werk, in de eerste plaats een beurtstelsel moet worden ingericht, secundair, wanneer het duidelijk wordt dat tewerkstelling niet kan worden behouden, de oprichting van een reservekader voor latere wederaanwerving moet worden voorzien, evenals de uitbetaling van een bijkomende werkloosheidstoeslag van 80 fr. p/dag. De andere punten van het eisenbundel, aldus de syndikale woordvoerders zouden worden besproken in het licht van de bekomen resultaten inzake bestaanszekerheid.

De doorbraak in de blijkbaar moeilijke overbrugbare standpunten vindt uiteindelijk - na 3 maand onderhandelingen - plaats vnl. tengevolge van een belangrijke wijziging van het patronaal onderhandelingsstandpunt,

./...sende maatregelen worden getroffen, dit om niet verplicht te worden tot verdere aktie te moeten overgaan."

(1) Bespreking 26 nov. 1958 BPC.

(2) bespreking 18 dec. 1958 BPC.

(3) voor interpretatie hiervan, zie Inleiding, Hfdst. II, afd. 3.

(4) tussenkomenst patronaal woordvoerder, vergadering dd. 23 jan. 1959.

waarschijnlijk mede onder invloed van de dreiging, voor de eerste maal in de sector, met een algemene stakingsvooropzeg, en mede onder invloed van de intrekking op 13 jan. 1959 van de door de regering opgelegde prijzen.

Van patronale zijde wordt ingestemd met het principe van de oprichting van een reservekader, de uitbetaling van bijkomende werkloosheidstoeslag en de blokkering van de vóór het afsluiten van het akkoord aangekondigde afdankingsbeslissingen, terwijl van vakbondszijde het recht van de werkgever het personeel te ontslaan als principe expliciet wordt erkend.

De volledige tekst van het akkoord van 30 januari 1959 luidt als volgt:

Basisprincipe: Het recht van de werkgever personeel te ontslaan blijft behouden. De werkgevers geven nochtans de verzekering enerzijds, dat zij al het mogelijk zullen doen om geen personeel af te danken en anderzijds dat in geval het nodig mocht blijken personeel te ontslaan willekeur vermeden zal worden.

Bovenstaande principe aangenomen zijnde door de geïnteresseerde partijen, wordt het volgende overeengekomen :

1. Rekening houdende met de wettelijke voorschriften kan de afdanking zonder meer plaats vinden :
 - a) voor arbeiders welke minder dan 1 jaar dienst hebben;
 - b) voor slecht gedrag of zware fout van de werknemer;
 - c) voor onvoorziene gebeurtenissen;
 - d) in geval van volledige stopzetting der activiteit, behoudens bij overname, zullen de betrokken arbeiders van meer dan 1 jaar dienst evenwel in aanmerking komen voor het reservekader.
2. In geval men door gebrek aan werk toch tot afdankingen moet overgaan, zullen volgende modaliteiten van toepassing zijn:
 - a) Vooreerst zal het probleem van te veel personeel besproken worden in de Ondernemingsraad of met de syndicale delegatie en zo nodig in het Beperkt Comité.
Deze besprekingsperiode is bepaald op 3 maanden en vangt aan op het ogenblik dat de Directie de ondernemingsraad of de syndicale delegatie over het probleem heeft ingelicht.
 - b) Wordt er op het einde van de besprekingsperiode vastgesteld dat er toch te veel personeel is, dan zal door de Ondernemingsraad, de syndicale delegatie of het Beperkt Comité worden beslist of er al dan niet beurtstelsel zal worden toegepast.
 - c) Indien men tot afdanking beslist zal na de drie maanden bespreking de wettelijke opzeg worden gegeven.
 - d) In principe zullen de arbeiders met het minst aantal jaren dienst door de opzeg getroffen worden. Er kan eventueel ook rekening gehouden worden met de familiale omstandigheden van de arbeider, met dien verstande dat deze kwestie moet beslist worden in het kader van de Ondernemingsraad, Syndicale Delegatie of Beperkt Comité.
 - e) De afgedankte arbeiders worden in een reservekader opgeschreven, en zullen de voorkeur hebben bij aanwerving in het bedrijf.
Buiten de wederaanwerving van eigen personeel zal de rangorde van de reservelijst gevolgd worden.

- f) Het reservekader wordt bijgehouden door de groepering, en deze laatste zal zodra mogelijk over alle verrichtingen de beide vakbonden inlichten.
- g) Gedurende een bepaalde periode in verhouding met de jaren dienst zal een bijpassing betaald worden van 400 F per week als de arbeider werkloos is, en dit volgens de hiernavolgende tabel :

	besprekingen Duur der	opzeg Wettelijke	Periode per week + 400 F
min dan 1 jaar dienst	--	14 dagen	--
van 1 tot 5 jaren dienst	3 maanden	14 dagen	3 maanden
van 5 tot 10 jaren dienst	3 maanden	14 dagen	6 maanden
van 10 tot 15 jaren dienst	3 maanden	28 dagen	12 maanden
van 15 tot 20 jaren dienst	3 maanden	28 dagen	18 maanden
meer dan 20 jaren dienst	3 maanden	56 dagen	24 maanden

- h) Arbeiders tussen 60 en 65 jaar kunnen bij onderling akkoord op vervroegde rust gesteld worden.
- i) Deze regeling wordt getroffen ten titel van rpeof van 1 februari 1959 af, en dit voor de duur van de nieuwe conventie. Begin 1960 zal de werking van hetgeen inzake bestaanszekerheid werd overeengekomen in Beperkt Comité worden onderzocht en zo nodig in gezamenlijk overleg kunnen worden herzien.

Werk aan derden :

Zekere werken die steeds in de onderneming werden verricht, uitgeven aan derden of door andere ondernemingen in het bedrijfs zelf doen uitvoeren, waardoor er een teveel aan personeel ontstaat, hetgeen tot afdankingen zou aanleiding geven, is niet al het mogelijke doen om geen personeel te ontslaan.

- 2) De onderhandelingen en het tot stand komen van de akkoorden over werkzekerheid (akkoord 3 sept. 1960). De voorgeschiedenis in onderneming D.

Het moeizaam bereikte akkoord over bestaanszekerheid begin 1959 en de incorporatie ervan in de globale conventie, geldend voor 2 jaar, hebben niet verhinderd dat het probleem van bestaanszekerheid en werkzekerheid zeer vlug opnieuw tot de dagorde van arbeidsverhoudingen behoorden in de petroleumsektor.

Dit is deels te wijten aan het feit dat, ondanks de vredesplicht geldend voor de globale conventie, de clause specifiek ingelast ten aanzien van bestaanszekerheid (zie tekst, punt i), eventuele besprekingen en revisies mogelijk maakte vanaf 1960.

Eind 1959 start dus reeds een hernieuwde campagne, vnl. uitgaande van het ABVV, waarin de niet gerealiseerde eisen inzake werkzekerheid worden hernomen en o.a. sterk de nadruk wordt gelegd op controle inzake werk aan derden (1).

(1) Zie o.a. Circulaire Alg. Centrale, dd. 16 nov. 1959.

Toch is het vnl. te wijten aan het optreden van het management van onderneming D, dat de problemen rond werkzekerheid op een dermate scherpe wijze zeer vlug terug in de aktualiteit belandden.

Dit vereist dus vooreerst een gedetailleerde uiteenzetting van de gebeurtenissen in onderneming D, mede omdat de aldaar gecreëerde tewerkstellingsproblemen rechtstreeks aan de basis hebben gelegen van het ontstaan van het akkoord over werkzekerheid, en mede omdat ze een interessante illustratie vormen van aspecten en gevolgen van het optreden van buitenlands multinationalaal management in het kader van Belgische arbeidsverhoudingen.

Brengen we daartoe vooreerst kort enkele socio-economische gegevens over de onderneming terug in herinnering (1). Ontstaan in 1933 uit een fusie van enkele maatschappijen, die dateren van rond de eeuwwisseling, behoort onderneming D tot de oudste petroleumondernemingen van België. Mede tengevolge van haar gediversifieerde oorsprong was de onderneming naast haar hoofdactiviteit in marketing, tot de jaren '60 eveneens nog eigenaar van enkele kleine verspreide produktieafdelingen, die zich echter tengevolge van een verouderd machinepark en beperkte produktiecapaciteit, in een problematische toestand bevonden, en volgens de directie, sanering vereisten, ook op het vlak van tewerkstelling.

De eerste intentieverklaring tot het doorvoeren van een beperkt aantal afdankingen wordt door het op dat ogenblik nog Belgisch management meegedeeld begin 1958, dus nog vóór er sprake is van enige akkoorden inzake bestaanszekerheid. Het betreft een 15-tal arbeiders in een van de kleinere produktieafdelingen. Van vakbondszijde worden dadelijk onderhandelingen op ondernemingsvlak ingezet, die achtereenvolgens plaatsvinden op 11 febr., 2 en 7 mei 1958.

Vanuit directiezijde wordt voornamelijk gewezen op de noodzaak van grondige sanering van enkele produktieafdelingen, teneinde de nodige kredieten uit de V.S. te verkrijgen, terwijl van vakbondszijde vnl. wordt gestreefd naar een beperking en uitstel van afdankingen.

(1) Voor uitgebreider behandeling, zie Inleiding, Hofdst. III, afd. 3.

Opvallend is dat de onderhandelingen vrij vlot verlopen en dat de traditie van vooralsnog vrij rustige arbeidsverhoudingen, deels gebaseerd op een grote basis van vertrouwdeheid tussen de sociale partners, niet wordt vertroebeld door respectievelijke dreiging met strijdmiddelen. Na enkele besprekingen wordt van directiezijde ingestemd met de achtereenvolgende vakbondsvoorstellen, aanvankelijk, tot uitstel van de afdankingen, en later, tot het inrichten van een regime van gedeeltelijke werkloosheid teneinde intussen, langs collectief overleg, een oplossing te zoeken voor eventueel nog bestaande tewerkstellingsproblemen.

In dezelfde onderneming D manifesteren zich echter begin 1960 tewerkstellingsproblemen van belangrijker omvang. Intussen hadden zich trouwens belangrijke wijzigingen voltrokken in het topmanagement van de onderneming en haar organisatie. Eind 1959 wordt de Belgische beheerder, die het bedrijf sinds de fusie had geleid, vervangen door een Amerikaanse topmanager, belast met de reorganisatie van de onderneming. De reorganisatie wordt voor het eerst aangekondigd op de gemeenschappelijke ondernemingsraad van 17 dec. 1959. In het licht van dalende winstcijfers en stijgende kosten, vnl. in de sector lonen en wedden, wordt gewezen op de noodzaak een algemene reorganisatie door te voeren. Vooralsnog werden weliswaar geen afdankingen aangekondigd, maar werd er integendeel uitdrukkelijk op gewezen dat het allerm minst nodig was de toekomst te vrezen.

De intentie van de directie over te gaan tot afdankingen wordt een eerste maal kenbaar gemaakt op de ondernemingsraad van 9 febr. 1960. Het betrof 20 autovoerders van de marketingafdeling. Overeenkomstig het intussen afgesloten akkoord over bestaanszekerheid (30 jan. 1959) werd een besprekingsperiode van 3 maand voorzien, waarna de wettelijke opzegtermijn effectief zou worden gegeven en de opname van de afgedankte werknemers in een reservekader was voorzien. Van werknemerszijde wordt de volledige toepassing van het akkoord van bestaanszekerheid geëist, inclusief het voorafgaandelijk toepassen van een beurtstelsel bij vaststelling van overtollig personeel alvorens tot afdanking over te gaan.

Een tweede groep van afdankingen wordt bekendgemaakt op 26 febr. 1960, tijdens een vergadering met vakbondssecretarissen en officieel meegedeeld aan de ondernemingsraad op 10 maart 1960. Het aantal af te danken werkliden is inmiddels opgelopen tot 86, waaronder naast de reeds ver-

melde 20 autovoerders, 33 fabricatiearbeiders, vnl. tengevolge van de door te voeren vernieuwing van het machinepark en tengevolge van mechanisatie, en 33 onderhoudswerklieden, zoals metsers en timmerlieden, waarvan werd geacht dat een aanzienlijke besparing kon worden gerealiseerd langs het uitgeven van deze werken aan gespecialiseerde firma's.

Wat de bedienden betreft, aldus de US topmanager, in zijn toespraak die vanuit het Engels wordt vertaald, werden vooralsnog geen beslissingen genomen, maar konden eveneens afdankingen worden verwacht.

De reactie van vakbondszijde op deze onverwachte en omvangrijke afdankingen is vrij scherp. In de eerste plaats wordt de toepassing geëist van de CAO over de bestaanszekerheid, dwz. alvorens tot afdanking over te gaan de mogelijkheden tot vervroegd pensioen uit te putten en de praktijk van overuren in de vervoersector sterk te beperken. Secundo, wordt de toepassing geëist van het verbod werk uit te geven aan derden, wat o.a. betekent dat de afdanking van de volledige groep onderhoudswerklieden in strijd wordt geacht met de conventie.

Tertio wordt gevraagd, alvorens tot afdanking over te gaan, definitieve afdankingen te vermijden langs de invoering van tijdelijke werkloosheid en beurtstelsels. De eerste algemene stakingsvooropzeg voor de ganse sector wordt in het vooruitzicht gesteld, evenwel pas in te dienen na samenroeping van het Beperkt Paritair Comité (BPC) en het verzoeningsbureau.

De eerste bijeenkomst van het BPC, omtrent de problemen op onderneming D, (1) bevat grotendeels een herhaling van de respectievelijke standpunten. De ondernemingsdirectie wijst nogmaals op de noodzaak de onderneming concurrentieel te maken, niet alleen in het kader van de Belgische petroleummarkt, maar eveneens in functie van haar concurrentiepositie binnen de groep : "van de houding van de arbeiders zal afhangen of er nog zal geïnvesteerd worden in België".

Van vakbondszijde wordt nogmaals gewezen op de noodzaak de conventie naar letter en geest toe te passen, gekoppeld aan een herhaalde stakingsdreiging.

(1) BPC vergadering van 16 maart 1960.

De tweede vergadering van het BPC over onderneming D (1) betekent een eerste doorbraak in de onderhandelingen. Blijkbaar mede onder druk van het gezamenlijke patronaat, dat geschokt is door de verslechterde arbeidsverhoudingen en de eerste belangrijke stakingsdreiging in de geschiedenis van de sektor, wijzigt de ondernemingsdirectie in belangrijke mate haar standpunt. Er wordt erkend dat de gecreëerde toestand in belangrijke mate op een misverstand berust, onder andere, aldus de woordvoerder, te wijten aan het gebrek aan ervaring van het Amerikaanse ondernemingshoofd met de collectieve arbeidsovereenkomst en de arbeidsverhoudingen in België. De bedoeling van de afdankingsmededeling in de ondernemingsraad was vnl. het inleiden van onderhandelingen in een geest van samenspraak, en mocht derhalve niet op dergelijke scherpe wijze worden geïnterpreteerd van vakbondszijde. De aangekondigde afdanking van het onderhoudspersoneel, in strijd trouwens met de conventie inzake werk aan derden, wordt ingetrokken, en wat het vervoerpersoneel betreft, wordt eerst een onderzoek naar de overuren ingesteld. Onderhandelingen ter modificatie van de andere afdankingsmaatregelen, langs bv. vervroegd pensioen, moeten echter worden uitgesteld tot na raadpleging van de Amerikaanse topmanager in België.

De onderhandelingen worden dus voortgezet op 18 maart 1960, waar na verzoening volgende besluiten worden bereikt: iedere datum van mededeling in de ondernemingsraad valt weg, een rustperiode van drie maanden zonder afdankingen zal worden inacht genomen; inmiddels zullen voorstellen tot vervroegde pensionering worden onderzocht. Blijven nadien problemen van overbezetting bestaan, dan wordt een nieuwe 3 maand durende besprekingsronde voorzien; stellen zich dan nog problemen, dan zal een 3 maand durend beurtstelsel worden ingevoerd. Nauwelijks was door deze overeenkomst de vrij gespannen situatie in de petroleumsector enigszins ontdooid, of een nieuwe eenzijdige beslissing van het Amerikaanse management van onderneming D verbreekt opnieuw en ditmaal volledig het herstelde vertrouwen. Volledig onverwacht worden 12 werklieden van een van de andere produktieafdelingen van onderneming D ontslagen, volledig onverwacht daar van vakbonds zijde steeds werd verondersteld dat de getroffen regeling de ganse onderneming betrof en daar tijdens de voorafgaande onderhandelingen nooit specifiek over tewerkstellingsproblemen in deze produktieafdeling was gesproken. Deze qua timing volledig ontaktische en inopportune managementbeslissing, blijkbaar gebaseerd op een volledig

(1) BPC vergadering van 17 Maart 1960.

verkeerde taxatie van Belgische arbeidsverhoudingen, heeft tot gevolg dat de personeelsvergadering onmiddellijk de stakingsvooropzeg indient, deze handhaaft wanneer het management vooralsnog de ontslagen intrekt, en de vakbondssecretarissen de opdracht geeft het probleem van werkzekerheid opnieuw op de onderhandelingstafel te brengen, niet alleen meer in verband met de problemen in onderneming D, maar tegenover de ganse sector.

Een akkoord, aldus de vakorganisaties op de vergadering van het BPC (1) is dus enkel nog mogelijk onder de volgende voorwaarden : dat gedurende de duurtijd van de huidige conventie en de eventueel af te sluiten volgende conventies bepalingen voorkomen in de overeenkomst die voorzien dat 1) afdankingen moet beperkt worden tot het personeel met minder dan 1 jaar dienst, 2) overtollig personeel moet worden afgedankt door oppensioenstelling vanaf 60 jaar, mits dien verstande dat ieder gerechtigde vrij moet blijven de door de firma gedane voorstellen al of niet te aanvaarden en 3) bij overtollig personeel, de mogelijkheid moet worden voorzien dit personeel over te hevelen naar andere petroleumfirma's, mits behoud van alle rechten.

Onderhandelingen in het BPC van 22 maart 1960 en het verzoeningsbureau van 23 maart 1960 leiden tot een blokkage van de afdankingen in onderneming D en de volgende aanbeveling van het verzoeningsbureau:

- "1. Het verzoeningsbureau van het N.P.C. Petroleum spoort de partijen aan welke vertegenwoordigd zijn in de schoot van bedoeld N.P.C., onmiddellijk de besprekingen aan te vatten inzake een nieuwe overeenkomst betreffende bestaanszekerheid.
2. Indien een akkoord bereikt wordt, treedt het onmiddellijk in voege.
3. Tijdens de besprekingen bedoeld onder punt 1, zal er geen afdanking plaats grijpen noch een beurtstelsel ingevoerd worden.
4. Wordt echter niet aanzien als afdanking, de vervroegde op pensioenstelling van arbeiders tussen 60 en 65 jaar en dit met akkoord van betrokkenen.
5. De leden van het Verzoeningsbureau drukken de wens uit dat de nieuwe overeenkomst inzake bestaanszekerheid zo spoedig mogelijk tot stand zou komen. Indien einde 1960 de besprekingen, tegen alle verwachtingen in, niet zouden beëindigd zijn desbetreffend, blijven de hierboven vermelde bepalingen van kracht na 1 januari 1961 en dit zolang de besprekingen duren.

(1) Vergadering BPC 21 maart 1960.

Ondanks patronale weerstand wordt dus het probleem van de bestaans- en werkzekerheid, vanuit de moeilijkheden ontstaan in de individuele onderneming D, verruimd naar de ganse sector.

Vermelden we nog dat de tewerkstellingsproblemen in onderneming D nadien op een voor de werknemers bevredigende wijze kon worden geregeld. Dit gebeurde langs een systeem van vervroegde pensionering en overheveling van enkele werknemers naar andere bedrijven. Vermelden we hierbij, zoals dit trouwens eveneens uitdrukkelijk werd meege- deeld in de ondernemingsraad, dat deze oplossing werd voorbereid en goedgekeurd door het centrale hoofdkwartier, en als globaal pakket slechts kon worden aanvaard of geweigerd (1).

3) De eigenlijke onderhandelingen rond het akkoord van werkzekerheid
(akkoord van 3 september 1960).

De besprekingen ten gronde met het oog op het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak betreffende de "werkzekerheid" worden, in uitvoering van de bovenvermelde aanbe- veling van het verzoeningsbureau, aangevat begin april 1960.

Op de vakbondseisen tot beperking van het afdankingsrecht tot per- soneel met minder dan 1 jaar dienst, uitzondering gemaakt voor eventuele daling van tewerkstelling opgevangen langs vervroegde op pensioenstelling en overheving naar andere petroleumondernemingen, wordt in de eerste vergaderingen bijzonder weigerachtig gereageerd. Een eerste tegenvoorstel van de werkgevers, die vnl. wijzen op de onmogelijkheid om in een bewegende economische omgeving werkzeker- heid te garanderen, is gericht op een verbetering van de bestaans- zekerheid (2).

(1) Vergadering van 18.8.60.

(2) Hierin zijn volgende voorstellen vervat (BPC 27.4.60):

- 1) werknemers met minder dan 1 jaar dienst zullen worden afgedankt mits inachtnaam van de wettelijk voorziene opzegtermijnen.
- 2) Vanaf 1 jaar dienst, zullen de overtollige arbeiders onder de maat- schappijen kunnen overgeplaatst worden met behoud van verworven rechten. Indien deze overplaatsingen onmogelijk blijken omdat de kandidaten niet beantwoorden aan de fysische, technische en beroepsvoorwaarden, door de ondernemingen vereist, zullen de arbeiders van de bestaans- zekerheid genieten volgens de hiernavermelde voorwaarden. Volgens het aantal jaren dienst zijn verschillende categorieën voor- zien die, na de 3 maand durende bespreking, een vergoeding ontvangen die zal worden gecumuleerd met de wettelijke opzegtermijn en die, variërend gedurende een bepaalde periode, een wekelijkse eveneens per categorie variërende, bijkomende werkloosheidstoeslag vormt, m.n.

Achtereenvolgende besprekingen op 18 april, 31 mei en 14 juni 1960 brengen de standpunten nauwelijks dicht bij elkaar. Van werkgeverszijde blijft men zich radikaal verzetten tegen het toekennen van werkzekerheid, het verzaken aan het patronale recht tot afdanking en het organiseren van een systeem van werkzekerheid op sectorieel niveau, terwijl van vakbondszijde, voornamelijk onder druk van een verontruste basis, meer wordt geëist dan een verbetering van de bestaanszekerheid. Vermeld moet worden dat de argumenten gebruikt in de verschillende achtereenvolgende onderhandelingen zich eerder situeren op het principiële vlak en dat geen van de partijen in dit stadium rechtstreeks dreigt met het gebruik van strijdmiddelen, m.a.w. dat ook van werkgeverszijde argumenten refererend naar multinationale produktietransfers of desinvesteringen niet werden gebruikt.

Op de vergadering van het BPC van 21.6.1960 wordt een tweede werkgeversvoorstel ingediend :

"Er wordt bevestigd dat het recht van de werkgever om personeel van zijn onderneming af te danken volledig blijft bestaan. In ieder geval verbindt elke maatschappij, in het kader van haar onderneming zich ertoe alle mogelijkheden, hierna vermeld uit te putten, alvorens over te gaan tot een afdanking. Deze mogelijkheden zijn de volgende :

1. Op vervroegde pensioenstelling vanaf 60 jaar in overeenkomst met de betrokken arbeiders.
2. Mogelijke overplaatsingen tussen maatschappijen met behoud van de verworven voordelen voorzien in de collectieve overeenkomst.
3. Beperking van gebruik van buitenstaande arbeidskrachten, tewerkgesteld aan werken die steeds door de onderneming ^{zijn} uitgevoerd geweest".

Op 12 juli 1960 wordt van vakbondszijde een nieuw voorstel ingediend, bestaande uit twee luiken, enerzijds een officieel akkoord dat zou worden gepubliceerd, anderzijds een akkoord per brief getekend door de voorzitter en directeur-generaal van het groepment en de voorzitter van het NPC, als volgt luidend:

./.

	<u>anciënniteit</u>	<u>vergoeding</u>	<u>p/week volgens kwalificatie</u>
cat. A	1 - 10 jr.	6 maanden	tussen 400 en 560 F
B	10 - 15 jr.	12 maanden	470 en 720
C	15 - 20 jr.	18 maanden	470 en 720
D	20 - 25 jr.	24 maanden	470 en 720
E	25 en meer	24 maanden	600 en 880

Bovendien zou de petroleumfederatie in bepaalde gevallen zorgen voor een bijkomende ouderdomstoeslag.

"I. Akkoord betreffende de werkzekerheid

Ingevolge het akkoord van het verzoeningscomité dd. 23.3.60 en rekening houdende met volgende mogelijkheden, is men van oordeel dat deze aanwezig zijn om zich te onthouden van elke afdanking van het op dit ogenblik in dienst zijnde personeel, zolang de vermelde mogelijkheden niet zijn uitgeput.

Deze mogelijkheden zijn :

Wordt niet aangezien als afdanking, arbeiders die :

- a) Tussen 60 à 65 jaar, (zijnde 225 op 1.1.1961) en mits hun akkoord op vervroegde rust gesteld worden met 2/3 van het totaal bruto jaarinkomen, met dien verstande dat de jaren van vervroegde op pensioenstelling als effectieve dienstjaren erkend worden en voor het fabriekspensioen en voor het wettelijk pensioen.
- b) Overgeheveld worden naar een andere petroleuminstelling binnen een normale afstand gelegen, mits behoud van verworven rechten. De overheveling kan geen plaats meer hebben wanneer de arbeider 15 jaar dienst heeft in de nijverheid en of 50 jaar oud is. Deze regeling kan slechts geschieden wanneer er geen arbeiders meer zijn voor de vervroegde opruststelling.
- c) De beperking van het gebruik van werkkrachten behorende tot "derde" firma's.

II. Het akkoord per brief gericht aan de beide vakbonden en getekend door de heren voorzitters en directeur-generaal van 't Groepement en zo mogelijk door de heer voorzitter der N.P.K. Petroleum.

Het akkoord betreffende de werkzekerheid afgesloten op ... wil zeggen dat de arbeiders in dienst bij de petroleuminstellingen en de raffinaderijen op ... niet mogen afgedankt worden dan om reden van zwaar vergrijp".

Nogmaals worden van werkgeverszijde de voorstellen van 27.4.1960 en 21 juni 1960 hernomen, zodat uiteindelijk de ultieme besprekingen aanvatten tijdens het verzoeningscomité van 22 aug. 1960.

De belangrijkste divergentie tussen vakbonds- en werkgeversvoorstellen betreft uiteindelijk in de eerste plaats de vraag op wie de overeenkomst inzake werkzekerheid zal rusten. Van vakbondszijde wordt als subject van de overeenkomst de petroleumsector als sector aangeduid en wordt meer specifiek de tekst als volgt voorgesteld :

"Het sub-comité is de mening toegedaan dat de mogelijkheid bestaat zich te onthouden van alle afdankingen van het huidig in dienst zijnde personeel, zolang, in de petroleumnijverheid de hiernavermelde mogelijkheden niet uitgeput zijn, m.n. de mogelijkheid tot vervroegd pensioen, het behoud van de werken die steeds in de onderneming zijn uitgevoerd en overheveling tussen maatschappijen met behoud van de verworven voordelen".

Van werkgeverszijde daarentegen wordt benadrukt dat de verantwoordelijkheid berust op iedere petroleummaatschappij individueel. Er wordt geargumenteerd dat het niet de verantwoordelijkheid is van de andere petroleummaatschappijen te boeten voor de fouten van onderneming D. Verschillende malen wordt in dit verband in de ultieme onderhandelingen gerefereerd naar enerzijds de negatieve impact van dergelijke bepalingen op het toekomstig investeringsklimaat in België, evenals naar het sterke verzet in multinationale hoofdkwartieren in de Verenigde Staten en Europa tegen het toekennen van een collectieve verantwoordelijkheid van de ganse industrie inzake bestaans- of werkzekerheid.

Volgende tekst wordt voorgesteld :

"Voorstel der werkgevers:

Het sub-comité is de mening toegedaan dat de mogelijkheid bestaat voor iedere petroleummaatschappij zich te onthouden van alle afdankingen van het huidig in dienst zijnde personeel, zolang de hierna vermelde mogelijkheden niet werden uitgeput : m.n. de mogelijkheid tot vervroegd pensioen, tot beperking van de aanwending van de buitenstaande werkkrachten en overheveling tussen maatschappijen."

Andere geschilpunten betreffen de modaliteiten van toepassing van vervroegde oppensioenstelling, en de interpretatie van de beperkingsclausule inzake werk aan derden.

Onder de dreiging van een stakingsvooropzeg wordt op 1 september 1960 een ultieme vergadering georganiseerd in het kabinet van de minister van arbeid. (1)

Volgende overeenkomst werd bereikt (akkoord ondertekend op 3 september 1960, door A.C., CCESL en de Petroleumgroepering):

- "1. De werkgevers betuigen hun instemming om in de toekomst aan derden geen werken meer toe te vertrouwen die te allen tijde door het personeel der onderneming werden uitgevoerd, zelfs indien zulks geen afdanking van personeel voor gevolg zou hebben.
2. De partijen zijn van oordeel dat de mogelijkheid bestaat zich te onthouden van elke afdanking van het personeel dat thans in dienst is, zolang de hieronder vermelde mogelijkheden niet werden uitgeput:
 1. Op het vlak der petroleummaatschappijen:
 - a) vervroegde op pensioenstelling aan behoorlijke voorwaarden en mits het akkoord van de betrokken werknemers. De jaren tussen 60 en 65 van vervroegde op pensioenstelling worden erkend als effectieve dienstjaren voor het fabriekspensioen en voor het wettelijk pensioen. De betrokken werknemers hebben het recht zich te laten bijstaan door de syndicale afgevaardigden wanneer zij in aanmerking komen voor vervroegd pensioen.
 - b) beperking van de aanwending van de arbeidskrachten buiten de onderneming, d.w.z. dat aan derden geen werken mogen toevertrouwd

(1) Over deze vergadering konden geen documenten worden geraadpleegd.

- worden die te allen tijde door het personeel van de onderneming werden uitgevoerd. Onder werken verstaat men niet alleen de onderhouds- en produktiewerken, maar eveneens het vervoer, het laden en lossen van petroleumprodukten en zijn derivaten.
2. Op het vlak van de petroleumnijverheid na uitputting van de mogelijkheden opgesomd sub 1.:
 - a) overplaatsing onder maatschappijen van het beschikbaar personeel met behoud der verworven rechten en met dien verstande dat de overplaatsing niet mag gebeuren wanneer de werkmán 25 jaar dienst telt in de nijverheid of wanneer hij ten minste 50 jaar oud is;
 - b) toepassing van de beperking vermeld sub 1 b), In dat geval zal het Beperkt Comité vooraf die toepassing onderzoeken.
 3. De Petroleumgroeping geeft de verzekering dat zij alles in het werk zal stellen opdat alle gevallen waar leden van het thans in dienst zijnde personeel zouden beschouwd worden als zijnde in overtal, zullen geregeld worden in de geest van de huidige overeenkomst. De eventuele betwistingen zullen voorgelegd worden aan het paritair subcomité, voorzien door de collectieve overeenkomst nr. 2 betreffende het reglement van inwendige orde van het nationaal paritair comité."

Alvorens de juridische en feitelijke betekenis van deze akkoorden te onderzoeken, is het nochtans noodzakelijk nog aandacht te besteden aan de verdere ontwikkeling van collectief overleg over tewerkstelling, en te onderzoeken hoe dit akkoord, zowel inzake werkzekerheid als inzake de bepalingen over werk aan derden in verdere onderhandelingen geamendeerd is geworden.

b) De verdere onderhandelingen inzake tewerkstellingsbescherming - de problemen inzake werk aan derden

Zoals duidelijk zal worden betekenen de akkoorden van 59-60 geen eindpunt in het collectief overleg ter bescherming van tewerkstelling. Een van de belangrijkste probleemterreinen inzake tewerkstelling bleef het werk aan derden dat, ondanks de algemene beperkingen in het akkoord van 1960, voortaan het steeds weerkerende probleempunt wordt in onderhandelingen.

Alvorens het verloop hiervan te bespreken lijkt het ons echter noodzakelijk de omvang en draagwijdte van de problemen rond werk aan derden, kort in de praktijk te schetsen.

"Wat is werk aan derden"

Eenvoudig uiteengezet houden problemen rond werk aan derden vnl. verband met het uitgeven van werk aan derde - onderaannemers in verschillende subsectoren van de petroleumactiviteiten.

Deels liggen technische kenmerken van de sector en de seizoensgebonden aard van de petroleumactiviteiten aan de basis van deze praktijk. Technische factoren die ervoor zorgen dat een aantal strikt gespecialiseerde functies, die eenmalig per jaar worden uitgevoerd, vnl. in de raffinagesector naar aanleiding van de jaarlijkse onderhoudsbeurt (de shutdown), worden uitgevoerd door niet petroleum arbeiders; het seizoengebonden karakter anderzijds van de vraag naar olie, voornamelijk zijn peik bereikend tijdens de wintermaanden, waardoor een beroep moet worden gedaan op derde transportmaatschappijen, teneinde deze in tijd beperkte hoogtepunten op te vangen (1).

-
- (1) Ook van vakbondszijde wordt trouwens de noodzaak hiervan erkend, zie Algemene Centrale, Verslag voorgelegd op het vakcongres der arbeiders uit de petroleumnijverheid, Blankenberge 8 en 9 oktober 1966, p. 60. In dit verband trouwens werd op 5 maart 1965 in een aanvullend protocol art. 5 van de CAO van 16.2.1965, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25.2.1965 inzake de 40-uren arbeidsduur als volgt geamendeerd: "Teneinde het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk in de distributie van petroleumprodukten (met uitzondering van het varend personeel), verklaren de vakbonden zich bereid om op het individueel vlak van de onderneming de grenzen van de bij overeenkomst vastgestelde arbeidsduur te overschrijden naar rato van 195 uren per jaar op voorwaarde dat deze uren worden aangezien als overuren, alsdusdanig zullen vergoed, en volledig worden ingehaald vóór 31 oktober van ieder jaar, en dit in gemeen overleg tussen werkgever en werknemer.
- Bovendien zal de vergoeding van de overuren geschieden op basis van het meest voordelige systeem voor de arbeiders, volgens de bepalingen van de collectieve overeenkomst en volgens de wetsbepalingen, terwijl de meer-voordelige toepassingen eventueel overeengekomen op het vlak van de ondernemingen integraal behouden blijven.
- De controle van de voorgaande bepalingen wordt toevertrouwd aan de Ondernemingsraad of bij ontstentenis hiervan aan de syndicale afgevaardigden.
- In het geval dat, om eender welke reden, de procedure van overschrijding van de wettelijke wekelijkse arbeidsduur wegens buitengewone vermeerdering van werk, op grond van artikel 17, §2, in feite onverwezenlijkbaar zou blijken te zijn, zijn de ondertekenende partijen akkoord om, op een andere wettelijke basis, een afwijkend regime te voorzien, dat identiek zou zijn aan het bovenstaande.

Deels echter ligt ook een patronale strategie aan de basis van de problemen inzake werk aan derden. Overeenkomstig de manpower-politiek vnl. gevoerd door Amerikaanse petroleumondernemingen was het duidelijk de bedoeling van het management de bezetting in de petroleumondernemingen zo strikt mogelijk te beperken tot vnl. deze arbeidstaken die rechtstreeks in verband stonden met de exploitatie van de raffinaderij (de zogen. processworkers) of rechtstreeks in verband stonden met het onderhoud van de raffinaderij en beiden een strikte specialisatie vereisen.

Wat de overige arbeidstaken betreft, werd geacht dat besparingen konden worden verwezenlijkt langs het uitgeven van deze werken aan derde, niet tot de petroleumsector behorende bedrijven. Meer specifiek denken we hierbij aan die onderhoudstaken die niet rechtstreeks verband houden met het petroleumbedrijf als dusdanig, en binnen de welke anderzijds juist een grote parcellisatie inzake job inhoud, dus de noodzaak tot het handhaven van een gedifferentieerde, maar dus vrij omvangrijke bezetting bestaat, zoals bv. schilders, metsers, timmerlieden etc.; anderzijds denken we aan de transportactiviteiten in de petroleumsector, die op evenwaardige wijze konden worden uitgevoerd door specifieke transportondernemingen, en waardoor petroleumondernemingen konden worden ontlast van de verplichting een niet flexibel en vast kader van chauffeurs, onderhoudspersoneel en vrachtwagens in dienst te houden.

Vooraf ten aanzien van het uitgeven van werk aan derden, in de mate dat het niet was verantwoord vanuit het technologisch of seizoengebonden karakter van de sector, maar eerder op basis van kostenbesparende overwegingen werd genomen, bestonden vrij grote retincenties van vakbondszijde, zowel in functie van een bescherming van tewerkstelling van erkende petroleumarbeiders, als uit verzet tegen ongelijke concurrentie, m.n. op basis van verschillende loon- en arbeidsvoorwaarden.

Een eerste belangrijke stap was zonder twijfel het reeds vermelde akkoord van 1960 (1), waarbij meerbepaald inzake werk aan derden werd gesteld dat :

-
- (1) Akkoord 3 sept. 1960, dat trouwens inzake werk aan derden een meer uitgebreide beschermingsregeling bevat dan het akkoord van 30 jan. 1959.

"De werkgevers betuigen hun instemming om in de toekomst aan derden geen werken meer toe te vertrouwen, die te allen tijde door het personeel van de onderneming werden uitgevoerd, zelfs indien zulks geen afdanking van personeel zou meebrengen".

In de mate echter dat de vakorganisaties hadden verwacht dat deze algemene beperkingsclausule een voldoende bescherming zou bieden, werden ze teleurgesteld. De hoop, om langs het akkoord van 1960 in de toekomst de praktijk van werk aan derden geleidelijk uit te bannen, en het werkvolume, uitgevoerd door derden tot het niveau van vóór 1960 te stabiliseren, niet werd verwezenlijkt.

Integendeel, in de realiteit van economische verhoudingen bleek het akkoord vnl. een negatieve weerslag te hebben gehad op de tewerkstelling in de sector. Het akkoord van werkzekerheid heeft in grote mate de ondernemingen van verdere uitbreiding van het personeel weerhouden, vnl. omdat tgv. het akkoord elke nieuwe aanwerving bijna automatisch een levenslang engagement van de onderneming tegenover de werknemer inhield, en omdat elke flexibiliteit in tewerkstelling werd onmogelijk gemaakt, tenzij wanneer derden werden tewerkgesteld.

Op het onderhandelingssterrein zelf werd trouwens het akkoord van 1960 in op-eenvolgende onderhandelingen verder uitgehold.

De besprekingen in 1962 en 1963 (1) leidden, op uitdrukkelijk verzoek van de vakorganisaties, weliswaar tot een hernieuwing van het akkoord van 1960, maar verplichtten de vakorganisaties tegelijkertijd tot een amendering.

Een nieuwe clausule inzake soepele toepassing wordt toegevoegd in 1965, in ruil voor een hernieuwing van het akkoord (2).

Slechts ten aanzien van de parallelle regelingen van werk aan derden langs de uitbreiding van de bevoegdheid van het NPC (3) worden resultaten behaald, mede omdat trouwens op dit terrein de belangen van vakorganisaties en werknemers vrij parallel verlopen, zij het weliswaar vanuit verschillende doelstellingen (4).

(1) Vergaderingen verzoeningscomité 27 en 31 dec. 1962 en 3.1.1963.

(2) NPC 5.4.1965, zie ook voetnoot over protocol 5.3.1965, afgesloten in dezelfde context.

(3) Zie deel I, hfdst. I, Afd. 3.

(4) Voor uitgebreide behandeling zie Deel I, hfdst. I, afd. 3.

Kort geschetst betekent dit dat van vakbondszijde er vnl. naar wordt gestreefd, langs een zo ruim mogelijke bevoegdheidsomschrijving van het NPC, de uitbreiding van de petroleum loon- en arbeidsvoorwaarden naar eventuele derden te verkrijgen, en aldus het begrip petroleumarbeider uit te breiden en het begrip en de notie derde in te perken.

Van werkgeverszijde was het vnl. de bedoeling, in functie van de beperkingen opgelegd inzake werk aan derden en in functie van de vrij hoge loonlasten verbonden aan de conventie, langs een uitbreiding van de bevoegdheid van het NPC en algemeenverbindend verklaring, petroleumarbeidsvoorwaarden, eveneens bindend te maken voor de kleinere ondernemingen, teneinde een concurrentie op basis van loon- en arbeidsvoorwaarden te vermijden.

Wat de verdere onderhandelingen inzake werk aan derden betreft, moeten we vaststellen dat, ondanks het feit dat dit probleem een van de centrale punten blijft in arbeidsverhoudingen in de sector, dermate dat ze in belangrijke mate het klimaat van arbeidsverhoudingen in de sector hypotheken, tot op heden, ondanks veelvuldige pogingen geen definitieve regeling kon worden uitgewerkt.

Deze veelvuldige onderhandelingen, waarvan in voetnoot (1) een kort overzicht, worden voornamelijk gekenmerkt door een vrij hoge graad van techniciteit; wat de houding van de beide gesprekspartners betreft, kan worden vastgesteld dat van patronale zijde zeer halsstarrig een zo beperkt mogelijke impact van eventuele beperkingen van werk aan derden wordt nagestreefd, vanuit een zeer restrictieve interpretatie van het akkoord van 1960, terwijl van vakbondszijde vnl. nog wordt gepoogd het heden nog door erkende petroleumarbeiders uitgevoerde werkvolume, langs een sluitende regeling te handhaven.

-
- (1) Na de vermelde amendering in 1965 vormt de vakbondeis tot strikte toepassing en controle over werk aan derden een weerkerend element in de eisenbundel naar aanleiding van de onderhandeling voor de CAO 1969-1970. Dit resulteert in de oprichting van een werkgroep, die achtereenvolgens vergadert op 11 maart, 22 maart, 16 april, en 5 mei 1969. De bedoeling om, in het kader van de werkgroep, een meer duidelijke frasering van het akkoord van 1960 te bereiken, loopt op niets uit. De belangrijkste geschilpunten betreffen in de eerste plaats het begrip derde, de aard van de toepasselijkheid van het akkoord op ondernemingen opgericht na september 1960 en het informatie- en controlerecht van de werknemers inzake de toepassing van de CAO's.

De strikte toepassing van het akkoord inzake werk aan derden vormt dus opnieuw een van de punten in de eisenbundel, naar aanleiding van de onderhandelingen voor CAO 70-71, en de CAO 72-73 en de CAO 73-74. Het langdurige uitstel trouwens van enige duidelijke oplossing inzake werk aan derden, en de parallelle aantasting van tewerkstelling in de sektor bleken een van de belangrijkste oorzaken tot de sectoriële staking begin 1973, naar aanleiding van de vernieuwing van de CAO van 1973-1974.

Een belangrijk element in de beëindiging van de staking vormt de verklaring van Minister van Arbeid Major, inzake de tewerkstellingsproblemen in de sector, waarbij vnl. de noodzaak tot eerbiediging van bestaande akkoorden wordt gereaffirmeerd.

De hervatte discussies in het NPC (vnl. betreffende problemen en procedurekwesties rond de uitbreiding van de bevoegdheid van het NPC) op 18 juni, 5 juli, 27 sept., 29 oktober, 4 dec. 1973 en 4 jan., 14 jan., 31 jan., 12 feb. en 22 feb. 1974 worden algemeen gekenmerkt door een bijzonder negatieve onderhandelingshouding van de werkgevers, zodanig dat de besprekingen worden afgebroken eind februari 1974, en definitief schipbreuk leiden op 10 dec. 1974 na een vrij harde stellingname van het patronaat inzake een vooropgestelde nieuwe regeling voor het werk aan derden. In uitvoering van de CAO 76-77 wordt nogmaals een beroep gedaan op de paritaire werkgroep, waar op 18 juli 1977 een eindontwerp werd voorgelegd ter coördinatie van zowel de akkoorden 59-60, als de nadien toegevoegde amenderingen en interpretaties, teneinde een sluitende en allesomvattende regeling inzake werk aan derden en werkzekerheid uit te vaardigen. Dit eindontwerp, met afwijkende commentaren van de verschillende sociale

./.. partners, bevond zich midden 1980 nog steeds in de onderhandelings-
fase en was nog niet definitief goedgekeurd (1).

(1) Eindontwerp collectieve arbeidsovereenkomst over de werken in
onderaanneming en de bestaanszekerheid van de arbeiders van de
petroleumnijverheid.

c) De wijzigingen aangebracht aan het akkoord inzake werkzekerheid (3 sept. 1960) door de CAO van 31 december 1980.

Door het akkoord van 31 december 1980 (1) werden verdere veranderingen aangebracht aan het akkoord over werkzekerheid van 3 september 1960. Dit akkoord van 1980 kwam tot stand als onderdeel van de algemene CAO onderhandelingen 80 - 81 en de onderhandelingen die de afsluiting van het akkoord voorafgaan moeten dus ook in dat kader worden gezien.

Deze onderhandelingen zijn zeer belangrijk omdat fundamentele veranderingen zijn aangebracht aan het akkoord voor werkzekerheid van 1960 een akkoord dat door de vakorganisaties 20 jaar was gekoesterd als een van de centrale verwezenlijkingen van de sector en dat door het nieuwe akkoord van 1980 aanzienlijk werd afgezwakt.

De onderhandelingen n.a.v. de vernieuwing van de CAO 80-81 en dus ook deze die leidden tot de amendering van de CAO over de werkzekerheid reflecteren zeer duidelijk de veranderde machts- en arbeidsverhoudingen in de sector. Deze hebben enerzijds de vakorganisaties tot een andere strategie inzake tewerkstellingsverdediging verplicht, en hebben de werkgeversfederatie anderzijds in de mogelijkheid gesteld het vroeger akkoord inzake werkzekerheid, dat een zeer belangrijke hypotheek had gelegd op de ondernemingsvrijheid inzake tewerkstelling en economisch beleid, op belangrijke punten te wijzigen.

Verschillende factoren liggen aan de basis van de veranderde machtsverhoudingen in de sector en de veranderde strategie van vakbondszijde. In de eerste plaats ongetwijfeld de zwakke economische conjunctuur, die ook in de petroleumsector de onderhandelingspositie van de vakorganisaties verder uitholt.

Verder het vastgestelde falen, binnen de realiteit van economische verhoudingen, van de positieve impact (vanuit het standpunt van de vakorganisaties) van het akkoord van 1960 op de tewerkstelling.

Dit falen situeert zich op twee vlakken. Uit onze vroegere commentaren is reeds gebleken dat het akkoord van 1960 een eerder negatieve dan positieve impact had op de tewerkstelling in de sector en dus zijn doel was voorbijgeschoten. De vrees immers om gedwongen te worden elke nieuw aangeworven arbeider het statuut van werkzekerheid te moeten toekennen, had het logische resultaat dat de ondernemingen bijzonder terughoudend waren in het aanwerven van arbeiders, en had geleid tot het omgekeerde effect van langzame afbouw van de tewerkstelling, eerder dan tot uitbreiding. Het falen zelfs van het tewerkstellingsbeschermende aspect was anderzijds zeer duidelijk geworden n.a.v.

(1) CAO 31.12.1980, Avk1. KB 19.2.1981, B.S. 15.5.1981.

de sluiting van RBP waar het akkoord zijn volledige onwerkzaamheid had aangetoond.

Deze gegevens vormen de context van de onderhandelingen voor de amendering van het akkoord van 1960 en bevatten in zich de elementen van de veranderde machtsverhoudingen in de sector, in het bijzonder dan het feit dat de blijkbare onwerkzaamheid van het akkoord van 1960 de grenzen heeft aangetoond van pogingen om langs arbeidsverhoudingen een impact uit te oefenen op essentiële elementen van het economisch beleid van de ondernemingen.

In het licht hiervan wordt door de vakorganisaties tijdens de onderhandelingen van 80 vooralsnog gepoogd een nieuwe tewerkstelling strategie uit te bouwen. Daarbij wordt de nadruk gelegd op de vermindering van de arbeidsduur tot 36 uur, en wordt impliciet de bereidheid getoond de realisatie van deze eis te ruilen voor een amendering aan het akkoord van 1960.

In de loop van de onderhandelingen worden de veranderde machtsverhoudingen duidelijk in de mate dat van werkgeverszijde op dit voorstel tot ruil tussen de arbeidsduurvermindering en de afzwakking van het akkoord van 1960 - een akkoord dat tevoren toch een aanzienlijke hinder paal was bij de bedrijfsvoering, niet wordt ingegaan.

De werkgevers, die vragende partij zijn inzake de afbouw van het akkoord van 1960, tonen zich hoofdzakelijk bereid tot tegemoetkomingen op het eerder remuneratieve vlak.

Na vrij lang aanslepende onderhandelingen, die de tussenkomst van de Minister van Arbeid vereisen, en die, zoals reeds gezegd, naast de problemen van werkzekerheid ook problemen zoals loonsverhoging tot voorwerp hebben, wordt uiteindelijk een compromis bereikt dat grotendeels, t.a.v. dit luik, tegemoet komt aan de eisen van de werkgevers.

Er wordt voorzien in een dubbel regime van werkzekerheid, in de zin dat de voor de reeds in dienst zijnde arbeiders het oude regime van 1960 wordt behouden - met uitzondering van de regeling bij sluiting die wordt gewijzigd - en een nieuw regime dat eerder bestaanszekerheid bij afdanking voorziet, en wordt ingericht voor de nieuw aangeworven arbeiders.

Wat de nieuw aangeworven arbeiders betreft is bepaald dat :

De toepassing van de bepalingen van de bestaanszekerheid voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 1960, bekrachtigd op 27 februari 1975, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 maart 1975 is beperkt tot de arbeiders aangeworven ten definitieve titel met een overeenkomst van onbepaalde duur, die in dienst zijn op 31 december 1979.

De vanaf 1 januari 1980 nieuw aangeworven arbeiders met een kontrakt van onbepaalde duur zullen genieten van een aangepast statuut inzake bestaanszekerheid.

Zij zullen een stage doormaken van maximum 9 maanden, gedurende dewelke een einde aan hun kontrakt zal kunnen gesteld worden mits naleving van de wettelijke voorschriften.

De arbeiders, die na deze stageperiode in dienst worden gehouden, zullen na dien een zekerheid van tewerkstelling genieten, die eindigt bij het verstrijken van een periode van 5 jaar, die begint op de datum van hun aanwerving; gedurende dezelfde periode zullen zij vallen onder de algemene bepalingen van de overeenkomst inzake de bestaanszekerheid.

Zo zij bij of na het verstrijken van gezegde periode worden afgedankt, zullen ze aanspraak kunnen maken op een verlengde vooropzegvergoeding aangevuld met een afscheidsvergoeding zoals bepaald in de tabel opgenomen in artikel 3. Deze vergoedingen zullen desgevallend in mindering worden gebracht, zo bij rechterlijke uitspraak tot hogere vergoedingen worden besloten.

Zo een arbeiders, hetzij tijdens zijn stageperiode, hetzij bij of na het verstrijken van hogergenoemde periode van 5 jaar, wordt ontslagen wegens redenen van economische aard en door een andere arbeider wordt vervangen, dan zal zulks kunnen geïnterpreteerd worden als een abusieve afdanking.

Wat de nieuwe regeling bij stopzetting van bedrijvigheid betreft is bepaald dat Ingeval van volledige stopzetting van de bedrijvigheid van een onderneming, zal hiervan betekening worden gegeven aan de ondernemingsraad en zulks minstens 3 maanden vooraf, periode gedurende dewelke door de betrokken sociale partners overleg zal worden gepleegd betreffende alle mogelijke alternatieve oplossingen in de geest van de vigerende conventie inzake bestaanszekerheid.

Mocht blijken dat geen andere oplossing dan de beëindiging van het dienstkontrakt mogelijk is, zullen de aldus ontslagen arbeiders genieten van dezelfde vooropzegvergoedingen en afscheidsvergoedingen als voorzien in de tabel opgenomen hierna.

2. Juridische evaluatie van de akkoorden

Tot dusver werd dus voornamelijk een beschrijving gegeven van het collectief overleg inzake tewerkstelling, vanuit onze doelstelling de hypothesen te testen inzake onderhandelingen tussen multinationale ondernemingen en nationale vakbonden. Daarbij hebben we onderzocht hoe en in welke mate in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, nationale vakorganisaties er zijn in geslaagd in een multinationale sector, bepaalde beschermingsregels inzake tewerkstelling en beperking van de patronale afdankingsvrijheid, af te dwingen. Deze vragen werden doorgelicht vanuit historisch perspectief, teneinde aldus in rekening te kunnen brengen de dynamiek van het collectief overleg, als reflectie van op historische momenten geldende en eventueel veranderende machtsverhoudingen tussen actoren in arbeidsverhoudingen.

In deze paragraaf willen we voornamelijk de taak op ons nemen vanuit juridisch oogpunt de omvang en de aard van de patronale verbintenissen juist te omschrijven. Verschillende redenen noodzaken deze juridische oefening. Een juridische analyse van de exacte aard en omvang van de beschermingsregels kan enige duidelijkheid brengen in de veelvuldige betwistingen ten aanzien van de akkoorden, die, zoals werd beschreven, zeer vaak de onderhandelingen gedurende de laatste jaren hebben gedomineerd of gehypotheekeerd. Anderzijds is ook in het kader van een meer volledige toetsing van de literatuur-hypothesen inzake machtsongelijkheid tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, een meer duidelijke omschrijving vereist van de door de verschillende partijen aangegane verbintenissen.

Basis voor ons juridisch onderzoek waren de akkoorden van 30 jan. 1959; van 3 september 1960 en de daaraan toegevoegde amenderingen (1), algemeen verbindend verklaard op 25 maart 1975; en het recente akkoord van 31.12.1980. Al deze voormelde akkoorden bevatten zowel beschermingsregels inzake werk aan derden als inzake bestaans- of werkzekerheid. Voor analytische duidelijkheid echter zal in de hiernavolgende bespreking een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de juridische evaluatie van de verbintenissen en akkoorden inzake bestaans- of werkzekerheid, en deze inzake werk aan derden.

(1) besprekingen BPC van 27 en 31 dec. 1962; 3 jan. 1963; 5 april 1965.

(2) CAO van 31.12.1980, algemeen verbindend verklaard bij KB 19.2.1981, B.S. 15.5.1981.

a) Juridische analyse van de akkoorden inzake bestaans- en werkzekerheid

In deze paragraaf is het de bedoeling vrij gedetailleerd de verschillende juridische implicaties en aspecten te onderzoeken van de akkoorden inzake bestaans- en werkzekerheid, meer bepaald proberen bij te dragen, primo, tot een meer exacte inhoudsbepaling van de aangegane verbintenissen, secundo, verduidelijkend de problemen die zich stellen rond eventuele concrete afdwingbaarheid van de akkoorden te commentariëren.

Het weze opgemerkt dat deze analyse zeer gedetailleerd is maar desalniettemin ons inziens niet van belang ontbloomt. Als juridische oefening beperkt dit onderzoek zich uiteindelijk niet alleen tot een onderzoek naar de juridische betekenis van de petroleumconventie, maar raakt ze impliciet een aantal juridische problemen die ook gelden ten aanzien van in andere sectoren ontworpen clausules inzake tewerkstellingsbescherming.

1) De inhoud van de aangegane verbintenissen inzake werk- en bestaanszekerheid.

Een verduidelijking en ordening van de verbintenissen inzake bestaans- en werkzekerheid, zoals vermeld, gebaseerd op een veelheid van bronnen, lijkt ons het best te kunnen worden georganiseerd wanneer een onderscheid wordt gemaakt tussen twee hypothetische situaties die beiden door de akkoorden worden voorzien, enerzijds de beschermingsbepalingen geldend bij gebrek aan werk, anderzijds de beschermingsbepalingen geldend bij de meer extreme situatie van volledige stopzetting van de bedrijvigheid van de onderneming.

i. Tewerkstellingsbescherming bij gebrek aan werk

Een inhoudsbepaling stelt in deze geen bijzondere problemen. Drie akkoorden vormen de basis van de verbintenissen, het akkoord van 30 jan. 1959, van 3 sept. 1960 en van 31 december 1980.

Reeds in het akkoord van '59 is een vrij uitgebreide procedure voorzien "indien er door gebrek aan werk tot afdanking moet worden overgegaan", nm. bespreking in de verschillende paritaire organen, gedurende dewelke geplande

afdankingen voor 3 maanden worden geblokkeerd; onderzoek naar de mogelijkheid van de inrichting van een beurtstelsel; oprichting van een wederaanwervingsreserve voor de eventueel toch afgedankte werknemers en gedurende een bepaalde periode uitbetaling van een bijkomende werkloosheidsvergoeding.

Meer uitgebreide beschermingsbepalingen zijn nadien toegevoegd door het akkoord van '60. Hierin wordt voorzien dat niet tot afdanking van in dienst zijnde personeel mag worden overgegaan, alvorens op het vlak van de onderneming, enerzijds, de mogelijkheden van vervroegde oppensioenstelling en beperking van het werk aan derden niet werden benut (1), alvorens op het vlak van de sector anderzijds, overplaatsing naar andere bedrijven van beschikbaar personeel en nogmaals beperking van werk aan derden werden benut.

In het licht van zowel de algemeen verbindend verklaring van het akkoord van 1960 (2), als in het licht van de expliciete clause in het akkoord van 1959, waarbij wordt gesteld dat "de bepalingen van het akkoord van 1959 zullen worden toegepast wanneer de bij het akkoord van 3 sept. 1960 voorziene mogelijkheden volledig zullen zijn aangewend en in zover de bepalingen van het akkoord van 1959 niet in tegenspraak zijn met het akkoord van 1960", blijkt voldoende de hiërarchische hogere waarde van het akkoord van 1960 (3) en de voorrang die moet worden gegeven aan het akkoord van 1960, alvorens tot toepassing van de in het akkoord van 1959 voorziene mogelijkheden te moeten overgaan.

De bepalingen van het akkoord van 31 december 1980 (4), tenslotte zijn belangrijk in de mate dat voor nieuw aangeworven personeelsleden een nieuw regime wordt voorzien, dat gedurende de eerste 5 jaren van tewerkstelling gelijkaardig is aan de hierboven beschreven regeling, maar waar na die periode de mogelijkheid van afdanking expliciet is voorzien, zonder de procedures voorzien in de akkoorden van '59 en '60 te behouden, en slechts de inachtnaam vereisen van een verlengde vooropzeg en uitbetaling van een afscheidsvergoeding.

(1) In het Frans épuisé.

(2) K.B. 28 maart 1975, B.S. 10/5/1975.

(3) Zie ook art. 51 en art. 9, wet 5 dec. 1968, B.S.

(4) Algemeen verbindend verklaard bij KB 19.2.1981, B.S. 15.5.1981.

ii. Tewerkstellingsbescherming bij stopzetting van bedrijvigheid

Voornamelijk tengevolge van de onduidelijkheid van de akkoorden stellen zich daarentegen belangrijke problemen bij de inhoudsbepaling van de tewerkstellingsbeschermingsbepalingen geldend bij stopzetting van de bedrijvigheid van de onderneming, problemen trouwens waarvan de toetsing aan de basis lag van de langste staking en bezetting in de geschiedenis van Belgische arbeidsverhoudingen. (n.a.v. de sluiting van RBP)

Relevante bronnen zijn hier nogmaals het akkoord van 1959, het akkoord van 1960, en het zeer recente, na de moeilijkheden, afgesloten akkoord van 1980. In de mate dus dat dit laatste akkoord heeft bijgedragen tot een verduidelijking van de regeling geldend bij stopzetting van de bedrijvigheid zal in de analyse hiervan vooralsnog abstractie worden gemaakt, daar we ons vnl. willen concentreren op de inhoud en de verhouding tussen de akkoorden 59-60, teneinde vanuit historisch standpunt de juridische context te analyseren, die zich stelde op het ogenblik van de staking rond de sluiting van de onderneming RBP.

De belangrijkste vraag bij de inhoudsbepaling van de tewerkstellingsbeschermingsbepalingen geldend bij sluiting, is vnl. gecentreerd rond de vraag naar de verhouding tussen het akkoord van 1959 en dat van 1960.

Inhoudelijk immers stellen we ten aanzien van belangrijke punten tegenstrijdigheden vast en is het bijgevolg vnl. belangrijk de hierarchische verhouding tussen beide akkoorden te onderzoeken.

Inhoudelijke tegenstrijdigheden betreffen de bepalingen in de preambule van het akkoord van 1959 enerzijds, waarin wordt gesteld dat "rekening houdende met de wettelijke voorschriften, de afdanking zonder meer kan plaatsvinden in geval van volledige stopzetting van bedrijvigheid, behoudens bij fusie" en anderzijds het akkoord van 1960 waarin wordt bepaald dat "de partijen van oordeel zijn dat de mogelijkheid bestaat zich van iedere afdanking van het thans in dienst zijnde personeel te onthouden, zolang de mogelijkheden van vervroegde oppensioenstelling en beperking van werk aan derden op het vlak van het bedrijf en overplaatsing van beschikbaar personeel en beperking van werk aan derden op het vlak van de sector, niet werden uitgeput".

In het licht van deze vastgestelde tegenstrijdigheden is dus de bepaling van de onderlinge verhouding van beide akkoorden van bijzonder belang. Twee tegenovergestelde lijnen van argumentatie kunnen in deze worden aangewend, die beide valabele argumenten bevatten tot bevestiging van enerzijds zowel de toepasselijkheid van de clause van '59, als anderzijds ter bevestiging van de suprematie van het akkoord van '60 en bijgevolg abrogatie van de clause van '59. Beiden zullen achtereenvolgens worden uitgewerkt.

De argumentatie pleitend voor de toepasselijkheid van de uitzonderingsclause van 1959 bij stopzetting van bedrijvigheid is vnl. gebaseerd op een interpretatie van de wil van de partijen bij het afsluiten van beide akkoorden en deduceert daaruit het verschillende toepassingsgebied van beide akkoorden.

Dit betekent vnl. dat de suprematie van het akkoord van 1960, tengevolge van haar algemeenverbindendverklaring (1) niet wordt ontkend, maar dat - zich baserend op een analyse van de wil van de partijen ter interpretatie van onduidelijke akkoorden, wordt geargumenteerd dat de akkoorden van '59 en '60 niet eenzelfde toepassingsgebied hebben in de mate dat het akkoord van 1960 niet dezelfde algemene waarde heeft als dit van 1959, en dat dus bijgevolg de algemeenverbindendverklaring van '60 en haar daaruit resulterende suprematie, niet wezelijk het behoud van de toepasselijkheid van de uitzonderingsclause in het akkoord van 1959 in gevaar brengt, of tot volledige abrogatie van het akkoord van 1959 zou aanleiding geven.

Deze argumentatie vindt een belangrijke steun in een nauwkeurige analyse van de wil van de partijen bij het sluiten van de overeenkomst van 1960 en bij de nadien gevoerde onderhandelingen en interpretatieve akkoorden desbetreffend (2) in de mate dat belangrijke feitelijke elementen aanwezig zijn die er op duiden dat het niet in de wil van de

(1) Algemeen verbindend verklaard bij KB 28 maart 1975, B.S. 10/5/1975, zie art. 9 en 51 wet 5/12/1968; B.S.

(2) Zie supra.

partijen lag met het akkoord van 1960

het volledige akkoord van 1959 te vervangen, maar dat het eerder de bedoeling was, met het akkoord van 1960, het akkoord van 1959 als basis-akkoord te behouden, slechts op bepaalde punten te amenderen (1), zonder echter de uitzonderingsclausule bij stopzetting te betreffen, ten aanzien van welke clausule bijgevolg de hiërarchische hogere waarde van het algemeen verbindend verklaarde akkoord van 1960 niet speelt.

Tijdens de onderhandelingen van het akkoord van 1960 kan worden vastgesteld dat zowel van werkgeverszijde als vakbondszijde respectievelijk expliciet en impliciet trouwens de wens aanwezig is het akkoord van 1959 te behouden.

De door de vakorganisaties gehanteerde eis van werkzekerheid is nooit dermate gesteld dat een absolute werkzekerheid - begrijpende het absolute verbod van afdanking of m.a.w. de volledige opheffing van de uitzonderingsclausules van het akkoord van 1959 en volledige vervanging door het akkoord van 1960, werd geïmpliceerd.

Dit blijkt o.a. zeer duidelijk uit het eerste, eventueel als meest maximalistisch te beschouwen vakbondsvoorstel inzake werkzekerheid en bestaanszekerheid, voorgesteld tijdens de eerste onderhandelingen ten gronde over het probleem (2), waar expliciet in het voorstel wordt gesteld :

"art. 1. Een erkende petroleumarbeider kan niet meer worden afgedankt noch in werkloosheid worden gesteld behoudens in de gevallen voorzien in art. 10." en art. 10 "in geval van heirkraft of definitieve sluiting van een petroleumonderneming zullen deze arbeiders voor de ganse duur van hun werkloosheid de hiernavermelde vergoeding genieten en in het reservekader worden geplaatst". (3).

Ook tijdens de verdere onderhandelingen blijkt dat het vnl. de bedoeling geweest is van de vakorganisaties het akkoord van 1959 overbodig te maken, in de mate dat werd gestreefd naar een bemoeilijking van afdankingen langs vervroegde oppensioenstelling, overplaatsing tussen bedrijven en beperking van werk aan derden. Het is ook in dat kader dat de weigering van

- (1) T.a.v. welke in casu de hiërarchisch hogere waarde t.g.v. algemeen verbindend verklaring speelt.
- (2) Onderhandelingen BPC, 27 april 1960.
- (3) Zie verder, ABVV, Administratief, Financieel en moreel verslag, A.C. Antwerpen, 1960, 1961, 1962, p. 156-157.

vakbondszijde tot hernieuwde erkenning van het principe van het patronaal afdankingsrecht moet worden gezien (o.a. de afwijzing van het werkgeversvoorstel van 21.6.1960). Een hernieuwde erkenning hiervan werd ons inziens geïnterpreteerd als een hypotheek op de beperkingen van het afdankingsrecht en als dusdanig afgewezen, zonder een absolute negatie van het patronale afdankingsrecht in generalis in te houden.

Deze argumentatie vindt verder steun in het feit dat op geen ogenblik in de onderhandelingen de effectieve opheffing van het akkoord van 1959 werd besproken, en het akkoord van 1959 trouwens door de beide sociale partners ook later als geldende overeenkomst wordt beschouwd, en steeds gezamenlijk met het akkoord van 1960 wordt geciteerd als basis voor de regeling inzake bestaans- en werkzekerheid.

Een laatste argument ten aanzien van de wil van de overeenkomst sluitende partijen kan tenslotte worden gevonden in de commentaren op het eindontwerp van CAO over de werken in onderaanneming en bestaanszekerheid (1). De commentaren van de partijen op de poging in één CAO alle bestaande akkoorden inzake bestaanszekerheid en werk aan derden te harmoniseren zijn belangrijk in de mate dat ze recent werden geformuleerd, in de nog niet verdachte periode die de effectieve toetsing van de waarde van de akkoorden rechtstreeks voorafgaat.

Het ontwerp van CAO stelt o.a. "de afdanking van arbeiderspersoneel kan slechts plaats hebben in de volgende gevallen: om zwaarwichtige redenen, of wanneer de arbeider minder dan 3 jaar dienst heeft, of bij volledige stopzetting van een bedrijvigheid, behoudens bij fusie, of bij ontbreken van werk." "De uitzonderingsclausule van 1959 wordt bijgevolg grotendeels herhaald en opmerkenswaardig is dat impliciet uit de vakbondscommentaren blijkt, dat het behoud van deze uitzonderingsclausule principieel wordt aanvaard. Meer bepaald betreffen de opmerkingen van beide vakorganisaties t.a.v. deze uitzonderingsclausule vnl. secundaire aspecten, m.n. 1) een bijkomende opmerking ten aanzien van de mogelijkheid tot reïntegratie bij het niet weerhouden van zwaarwichtige redenen door de arbeidsrechtbank, 2) een verduidelijking van het begrip volledige stopzetting van bedrijvigheid, d.i. niet de stopzetting van één enkele bedrijvigheid; 3) een voorkeur tot behoud van het begrip "onvoorziene gebeurtenissen", zoals gebruikt in CAO '59, boven het begrip "bij ontbreken van werk", wat dus betekent dat het fundamentele behoud van de uitzonderingsclausule voor 1959 niet werd in vraag gesteld.

(1) Zie supra, activiteiten van de werkgroep inzake werk aan derden, eindontwerp neergelegd op 18.7.1977.

Tot dusver werd dus vnl. geargumenteerd dat, in het licht van de onduidelijkheid van de akkoorden, een interpretatie van de wil van de partijen bij het afsluiten ervan noodzakelijk is, waarin belangrijke elementen kunnen worden gevonden die erop wijzen dat een onderscheid moet worden gemaakt in het toepassingsgebied van het akkoord van 1959 en 1960, in de mate dat het akkoord van 1959 een meer algemene waarde heeft, en die in het licht daarvan, ondanks de hogere hiërarchische waarde van 1960, leiden tot het behoud van de uitzonderingsclausule van 1959 bij stopzetting van bedrijvigheid van de onderneming.

De tegenovergestelde lijn van argumentatie, waarbij voornamelijk de suprematie van het akkoord van 1960 wordt benadrukt, en de voorafgaandelijke benutting van de daarin voorziene beschermingsmaatregelen wordt bepleit, bevat even valabele argumenten.

Uitgangspunt van deze argumentatie is het rechtsbeginsel dat wanneer akkoorden voldoende duidelijk zijn, een verdere interpretatie van de akkoorden, gebaseerd op een onderzoek naar de wil van de partijen overbodig is (1).

Daarbij aansluitend wordt dan gesteld dat de akkoorden zelf inderdaad voldoende duidelijk zijn ten aanzien van hun onderlinge verhouding in de mate dat 1) in de, na het afsluiten van het akkoord van '60, aan de aan het akkoord van 1959 toegevoegde clausule, door de partijen geen onderscheid wordt gemaakt in het toepassingsgebied van 1959 en 1960 en dat aan het akkoord van 1960 niet de beperkte, tegenover 1959, subsidiaire, waarde werd toegekend, zoals hierboven gesuggereerd; 2) dat de partijen in desbetreffende clausule voldoende duidelijk de onderlinge verhouding tussen beide akkoorden hebben bepaald wanneer in het akkoord van 1959 wordt gesteld dat "het is wel verstaan dat de bepalingen van dit laatste akkoord (1959) toegepast zullen worden wanneer de bij het akkoord van 3 september 1960 voorziene mogelijkheden volledig zullen zijn aangewend, en in zover deze bepalingen (van 1959) niet in tegenspraak zijn met het in bovenstaande paragraaf A opgenomen akkoord van 3 sept. 1960."

De door de partijen expliciet voorziene hiërarchie is dan nog bevestigd door de algemene arbeidsrechtelijk vastgestelde hiërarchie die aan het

(1) Cass. 22 nov. 1949, Pas. 1950, I, 1979.

Zie ook De Page, H., Droit Civil Belge, dl. II, n° 568.

algemeen verbindend verklaarde akkoord van 1960 een hogere waarde toekent (1) en tengevolge waarvan kan worden besloten dat, op basis van art. 9 van de wet van 5 dec. 1968, de bedingen in het akkoord van 1959, in de mate dat ze tegenstrijdig zijn met deze vervat in het algemeen verbindend verklaarde akkoord van 1960, nietig zijn.

Eerder ter afsluiting van de discussie, dan wel ter beëindiging moet worden opgemerkt dat dit debat, in het licht van het akkoord van 1980, impliciet werd herleid tot een vraag van eerder academische en historische waarde. Is weliswaar in het akkoord van 1980 expliciet voorzien dat "de akkoorden van 1959 en 1960 integraal van kracht blijven voor de werknemers die thans in dienst zijn," dan is anderzijds een meer duidelijke regeling voorzien geldend bij stopzetting van bedrijvigheid, zodanig dat grotendeels aan de voorafgaandelijk bestudeerde onduidelijkheden een einde komt. Het akkoord van 1980 bepaalt immers dat "ingeval van volledige stopzetting van de bedrijvigheid van een onderneming, hiervan betekening zal worden gegeven aan de ondernemingsraad en zulks minstens 3 maand vooraf, periode gedurende dewelke door de sociale partners overleg zal worden gepleegd betreffende alle mogelijke alternatieve oplossingen in de geest van de volgende conventie inzake bestaanszekerheid. Mocht blijken dat geen andere oplossing door de beëindiging van het dienstkontraakt mogelijk is, zullen de aldus ontslagen arbeiders genieten van dezelfde vooropzegvergoedingen en afscheidsvergoedingen als voorzien in bijliggende tabel".

2) De afdwingbaarheid van de clauses inzake werk- en bestaanszekerheid.

Naast een poging tot een meer duidelijke inhoudsbepaling lijkt het ons noodzakelijk enige aandacht te besteden aan de eventuele problemen rond de concrete afdwingbaarheid van de in de akkoorden vervatte clauses. Dergelijke oefening lijkt ons belangrijk om verschillende redenen: in de eerste plaats biedt ze de mogelijkheid de band te leggen en de kloof te illustreren die eventueel ligt tussen de realiteit van arbeidsverhoudingen en collectieve akkoorden enerzijds, de afdwingbaarheid ervan in de juridische werkelijkheid anderzijds; daarnaast wordt de mogelijkheid geboden enigszins meer gedetailleerd de aard van een aantal juridische

(1) Art. 51, wet 5/12/1968, B.S. 15.1.1969.

bijzonderheden in de conventie te bestuderen, zoals de clause van sectoriële patronale solidariteit in het akkoord van 1960; tenslotte heeft ze een meer algemene betekenis in de mate dat dergelijke oefening problemen toetst die niet vreemd zijn aan de bestaande of ingevoerde werkzekerheidsclausules in andere sectoren.

Een concreet beschouwen van de verschillende problemen inzake afdwingbaarheid vereist een achtereenvolgens bestuderen van de vraag naar de oirbaarheid van de clausules; de aard van de verbintenissen en hun mogelijkheid van afdwingbaarheid; het voorwerp van een eventuele vordering gebaseerd op de clausules inzake werkzekerheid; het subject van de vordering bij die clausules (conventie 1960) waarin een sectoriële patronale solidariteit wordt georganiseerd.

i) de oirbaarheid van de clausules in de conventie

De vraag naar de oirbaarheid van bepaalde clausules van tewerkstellingsbescherming stelt zich vooral ten aanzien van die bepalingen waar een strikt afdankingsverbod geldt. In casu reveleren dergelijke clausules de problematiek van de absolute vastheid van betrekking en kunnen vragen worden gesteld naar de mogelijkheid van de werkgever om conventioneel op ingrijpende wijze van zijn afdankingsrecht afstand te doen (1).

Om verschillende redenen stellen zich echter weinig problemen in de beschouwde conventies - in het bijzonder moet worden opgemerkt dat de in de petroleumconventies voorziene regimes niet resulteren in een absolute vastheid van betrekking - terwijl meer algemeen moet worden verwezen naar een constante rechtspraak (2) die ook op meer extreme clausules van vastheid van betrekking, dan deze geldend in de petroleumsector, niet met nieitgheid heeft gesanctioneerd (3).

-
- (1) Het probleem betreft immers vooral de binding van de werkgever. Voor zover inderdaad van de werknemers in de bedoelde clausules een mogelijke opzegging niet wordt bemoeilijkt, komen ze ten goede aan de eis van vastheid van betrekking, zie nochtans, Arb. Brussel, 17 sept. 1973; J.T.T., 1975, p. 74 met noot Verougstrate, W., waar vanuit art. 1780 B.W. een clause van levenslange binding werd vernietigd, hoewel art. 1780 B.W. volledig is geïnspireerd met het oog op de bescherming van de werknemer.
Zie ook Beirnaert, W.
 - (2) Cass. 16 oktober 1969, R.D.S., 1969, p. 355; Cass. 22 mei 1970, R.D.S., 1970, p. 209; Arb. Charleroi, 7 oktober 1975, R.D.S., 1976, p. 112; Arbeidshof Brussel, 31 jan. 1975, J.T.T., 1975, p. 170; Arbeidshof Luik, 4 okt. 1977, J.T.T., 1978, p. 64.
 - (3) Zie ook Papier-Jamoulle, M., Le droit et le pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de services, RCJB, 1970, p. 530-547; Vanachter, O., o.c., 1975 p. 538.

ii. De aard van de verbintenissen en hun mogelijkheid tot afdwingbaarheid

Een bepaling van de aard van de verbintenissen is belangrijk, in de mate dat de aard van de verbintenissen, hun normatief of obligatoir karakter in de eerste plaats, het individueel of collectief normatief karakter in de tweede plaats, gevolgen hebben voor de mogelijkheden van afdwingbaarheid van de overeenkomst.

De vraag betreft niet zozeer het normatief karakter van de overeenkomst dat ons inziens duidelijk vaststaat. De overeenkomsten leggen immers duidelijk normen vast voor de werkgevers en werknemers, die de arbeidsverhoudingen zullen beheersen die binnen het geldingsgebied vallen van de overeenkomst (1) en kunnen dus niet worden beschouwd als louter obligatoire bepalingen die slechts rechten en verplichtingen tussen de contracterende partijen vastleggen (2) en als dusdanig niet afdwingbaar zijn (3).

De vraag daarentegen in welke mate de normatieve bepalingen als individueel of collectief kunnen worden geclassificeerd is in casu relevanter, in de mate dat dit onderscheid eveneens de bindingskracht, en dus onrechtstreeks de afdwingbaarheid beïnvloedt.

Het probleem betreft dan niet zozeer de bindingskracht van de overeenkomst van 1960, die als algemeen verbindend verklaarde overeenkomst bindend is voor alle werknemers en werkgevers behorend tot het ressort van het paritair comité en onder de werkingssfeer van de overeenkomst vallen (4) en dus alsdusdanig door alle werknemers van bedoelde ondernemingen, ongeacht of de bepalingen als individueel of collectief normatieve bepalingen worden beschouwd, kunnen worden afgedwongen.

De vraag is daarentegen wel zinvol wat betreft de overeenkomst van 31 jan. 1959, afgesloten in een P.C. maar niet algemeen verbindend verklaard. (5) In de mate dat de bepalingen van deze overeenkomst als collectief normatief worden geclassificeerd, is de overeenkomst niet bindend en dus niet afdwingbaar door werknemers van werkgevers - niet leden van de ondertekenende werkgeversfederatie. (6), vermits slechts individueel normatieve bepalingen suppletief bindend zijn voor niet door de overeenkomst gebonden werkgevers, die desalniettemin behoren tot het ressort van het P.C.

(1) Blanpain, R., Arbeidsrecht, De collectieve arbeidsovereenkomst, III, 13-27; Petit, J. 30;

Blanpain, R., Handboek, o.c., p. 338.

(2) Vanachter, O.; o.c.p. 365.

(3) Wet 5 dec. 1968, art. 4, B.S. 15 jan. 1969.

(4) Wet 5 dec. 1968, art. 31, B.S. 15 jan. 1969.

(6) Zie wet 5 dec. 1968, art. 19 en art. 26.

(5) Noteren we dat het hier een overeenkomst betreft gesloten vóór het inwerking treden van de wet van 5 dec. 1968, die dus overeenkomstig art. 71 onderworpen blijft aan de wets- en reglementeringsbepalingen van kracht toen

Een valabele interpretatie kan ons inziens worden gegeven in beide richtingen. Enerzijds is het duidelijk dat de overeenkomst een aantal individueel normatieve bepalingen, bevat, individualiseerbare normen m.a.w. die een bepaalde bijkomende vorm van vastheid van betrekking en als dusdanig rechtstreeks kunnen worden geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst (1). Daarnaast echter bevat de overeenkomst een aantal bepalingen die eerder lijken als collectief normatief te moeten worden geclassificeerd, m.n. beschermingsbepalingen die een niet strikt individualiseerbare vorm van bescherming voorzien, maar wel vormen van bijkomende vastheid van betrekking voorzien, zoals beurtstelsel, echter te realiseren langs de tussenkomst van collectieve organen en langs procedures die leiden tot de uitwerking van normen eerder dan deze strikt als dusdanig te voorzien. Herinneren we eraan dat bijna alle werkgevers lid zijn van de werkgeversfederatie.

iii. Het voorwerp van een eventuele vordering gebaseerd op de clausules inzake werkzekerheid.

De vraag stelt zich in deze wat het voorwerp van de vordering zal zijn van de werknemer wanneer hij in strijd met de akkoorden van '59 of '60 toch werd afgedankt, m.a.w. wanneer hij werd afgedankt "terwijl de mogelijkheid bestond zich van iedere afdanking te onthouden zolang de mogelijkheden van vervroegde oppensioenstelling, beperking van werk aan derden en overplaatsing tussen bedrijven van het beschikbaar personeel niet werden benut (2) of wanneer de modaliteiten zoals voorzien in het akkoord van 1959 niet werden gevolgd.

Een vordering tot wederdienstneming, of in het bedrijf waar de werknemer werd afgedankt, of in een andere onderneming van de sector langs de overplaatsingsclausule, lijkt ons inziens uitgesloten. Immers, een van de essentiële bestanddelen van de individuele arbeidsovereenkomst is de vrije wil van de partijen en de goede trouw bij de uitvoering wat bij gedwongen indienstneming of reïntegratie niet aanwezig blijkt (3).

-
- (1) Vanachter, O., o.c., p. 363
 - (2) Interessant is hier de tegenstelling tussen de Nederlandse en Franse tekst : benut t.g.o. épuisé.
 - (3) Zie o.a. Blanpain R., Vastheid van betrekking in de E.G., T.S.R. 1973, p. 97 e.v.; Beaufils, N., La reintegration du travailleur, J.T.T. 15 febr. 1974, p. 33 e.v.
 - ./...ze werd afgesloten. Vermits echter deze overeenkomst, na de inwerkingtreding van deze wet, mn. in de zitting van het P.C. van 4.2.1969 werd gewijzigd, is alinea 2 van art. 71 van toepassing, waarin wordt gesteld dat op overeenkomsten die werden gewijzigd na de inwerkingtreding van de wet, de bepalingen van de wet van 1968 van toepassing zijn.

Blijft het alternatief van schadevergoeding. Werd de werknemer afgedankt in strijd met de bedoelde clause van de CAO maar mits inachtneming van de wettelijke vooropzegtermijnen, dan blijft de mogelijkheid open tot vordering van een supplementaire schadevergoeding "ex aequo et bono" op basis van art. 1142 B.W. (1) en eventueel op basis van 1382 B.W. wanneer een fout van de werkgever, een schade in hoofde van de werknemer en het oorzakelijk verband tussen beide kunnen worden aangetoond.

Het weze echter opgemerkt dat problemen inzake bewijslast kunnen worden geanticipeerd. De bewijslast die in casu rust op de werknemer, is vrij omvangrijk in de mate dat moet worden bewezen dat de mogelijkheden zoals voorzien in het akkoord van 1960 niet werden benut : 1) de niet uitvoering van de beperking van werk aan derden, ten aanzien van dewelke we kunnen refereren naar de bijzondere technische discussie inzake de juiste inhoud van deze clause (2); 2) de niet uitvoering van de clause die overplaatsing voorziet van beschikbaar personeel, wat vragen stelt rond de betekenis van het begrip "beschikbaar personeel" en de grenzen van het beoordelingsrecht van de rechter bij de interpretatie van dit begrip.

iv. Het subject van de vordering bij die clauses waarin een sectoriële patronale solidariteit werd georganiseerd (akkoord 3.9.'60).

De vraag naar het subject van de vordering stelt zich bij die clauses in het akkoord van 3 sept. 1960 waarbij niet alleen de individuele werkgever van de werknemer verplichtingen op zich heeft genomen, maar waarbij ook de andere werkgevers, in een vorm van patronale solidariteit, rechtstreeks betrokken zijn in een eventueel conflict over de toepassing van de clauses ten aanzien van de bedoelde werknemer. In concreto denken we aan de clause die bepaalt dat "de partijen van oordeel zijn dat de mogelijkheid bestaat zich van afdanking van het in dienst zijnde personeel te onthouden, zolang de mogelijkheden, op het vlak van de aardolieindustrie, m.n. overplaatsing tussen de bedrijven van het beschikbaar personeel het behoud van verworven rechten en toepassing van de beperking van werk aan derden, niet zijn benut.

(1) Arb. Charleroi, 7 okt. 1975, R.D.S., 76, p. 112; Cass. 18 april 1973, TSR 73, p. 175 over het soeverein oordeel van de rechter i.v.m. de omvang van de schade.

(2) Zie verder

Wanneer de werknemer wordt afgedankt zonder dat deze mogelijkheden werden benut, tegen welke werkgever zal hij vorderen ?

M.a.w. is de verbintenis van de werkgever uit de sector tegenover de werknemer een gezamenlijke verbintenis, een hoofdelijke verbintenis, een verbintenis in solidum; kunnen deze clausules worden beschouwd als een beding ten behoeve van derden, of treden de werkgevers-derden (xyz) op als borg voor de initiële, in deze hypothese, tegen de overeenkomst in afdankende werkgever (a) ?

Van een gezamenlijke verbintenis kan moeilijk sprake zijn: essentieel in deze rechtsfiguur is dat elk van de schuldenaars zich ertoe verbinden een deel van de verbintenis uit te voeren (1), wat moeilijk concipieerbaar is vermits het akkoord er zou op neer komen dat ieder van de werkgevers de werknemer voor een deel zou tewerkstellen.

Dat de verbintenis van de werkgevers een hoofdelijke verbintenis zou zijn, een passieve hoofdelijkheid, lijkt ons eveneens onmogelijk.

De twee grote bezwaren die rijzen, zijn de absolute gelijkheid tussen de schuldenaars en de verdeling van de schuldenlast na de uitvoering van de verbintenis door één van de schuldenaars, de 2 essentiële bestanddelen van de passieve hoofdelijkheid (2).

Het eerste aspect, de absolute gelijkheid tussen de schuldenaars, maakt de rechtsfiguur passieve hoofdelijkheid niet toepasselijk op de overeenkomst, in de mate dat deze duidelijk dergelijke absolute gelijkheid niet impliceert maar een hiërarchie voorziet zodanig dat in de eerste plaats de werkgever van de betrokken werknemer gehouden is tot zijn verbintenis van tewerkstelling. De verdeling van de schuldenlast vormt het tweede probleem. Bij een hoofdelijke verbintenis moeten de overige schuldenaars een deel van de schuld vergoeden aan die schuldenaar die de verbintenis heeft uitgevoerd (3).

Dit zou betekenen dat, wanneer een van de werkgevers xyz de werknemer zou tewerkstellen in uitvoering van de verbintenis opgenomen in de CAO, de andere werkgevers een deel van de schuld dienen te vergoeden. Hierbij stelt zich dus het probleem van de vergoeding in geld van tewerkstelling en het feit dat dergelijke vergoeding of verdeling niet is voorzien in bedoelde clause.

(1) Van De Putte, Beknopte leergang van verbintenissen, Leuven, p. 131.

(2) Art. 1200 B.W.

(3) De Page, H., Traité élémentaire de droit civil belge, T.III, Bruxelles, Bruylant, 1975, p. 351.

Om dezelfde redenen kunnen we stellen dat de verbintenis van de werkgevers geen verbintenis "in solidum" uitmaakt: afgezien van de bijkomende gevolgen van beide rechtsfiguren (1) die hier niet ter sprake komen, vertonen ze beide dezelfde globale kenmerken.

Evenmin gaat het om een beding ten behoeve van een derde (2) waarbij de werkgevers er zich onderling toe zouden hebben verbonden, bij sluiting of gebrek aan werk, een recht ten voordele van de werknemer, m.n. tewerkstelling bij een van hen, te laten ontstaan.

Ook ten aanzien van deze rechtsfiguur stellen zich verschillende problemen: primo wordt nadruk gelegd op de horizontale verbintenis tussen de werkgevers, eerder dan op de verticale verbintenis werknemer-werkgever.

Secundo vinden we in de bedoelde clause geen expliciete rechtsband tussen de verschillende werkgevers, wat vereist is bij deze rechtsfiguur.

Tertio trouwens vereist de toepasselijkheid van deze rechtsfiguur dat de derde, de werknemer in casu, ten voordele van wie het beding is afgesloten, geen partij is bij de overeenkomst, wat dus hier evenmin het geval is.

Naar ons inziens lijkt de overeenkomst het best te passen in de rechtsfiguur van borgtocht(3). De werkgevers xyz stellen er zich borg voor dat, wanneer werkgever A zijn verbintenis van tewerkstelling niet kan uitvoeren tegenover de werknemer bij gebrek aan werk of sluiting, zij deze verbintenis zullen overnemen. In de clause wordt voldaan aan de essentiële kenmerken van de figuur van borgtocht. De verbintenis van tewerkstelling in de individuele arbeidsovereenkomst en het eerste deel van de CAO tussen werkgever A en de werknemer vormt de hoofdschuld, in eerste instantie is de tewerkstellende werkgever gehouden deze uit te voeren. Wanneer dit echter onmogelijk blijkt, kan de werknemer in tweede orde de overige werkgevers aanspreken om de verbintenis van tewerkstelling uit te voeren. Dit betekent dus ook dat de collectieve verbintenis van de overige werkgevers, of deze van de sector als dusdanig, verschillend is van de verbintenis tussen werkgever A en zijn werknemer, en een subsidiaire eenzijdige verbintenis vormen.

(1) Van De Putte, R., o.c., 1970, p. 134.

(2) Van De Putte, R., o.c., 1970, p. 32 e.v.
Art. 1129 B.W.

(3) Art. 2011 e.v. B.W.

b) Juridische analyse van de akkoorden inzake werk aan derden

Een verdere juridische evaluatie vereist nog een verduidelijking van de clausules inzake werk aan derden.

Hernemen we voor de goede orde de bepaling in het akkoord van 3/9/'60 (1) waarin als algemeen (2) principe wordt gesteld dat : "de werkgevers hun instemming betuigen om in de toekomst aan derden geen werken meer toe te vertrouwen, die ten allen tijde door het personeel van de onderneming werden uitgevoerd, zelfs indien zulks geen afdanking van personeel zou meebrengen" en verwijzen we verder naar de later toegevoegde (3) interpretatieve bepalingen, waarin vnl. de vakorganisaties zich verbinden tot soepele toepassing van de akkoorden.

Verschillende problemen stellen zich ten aanzien van de exacte inhoud van de clausules inzake werk aan derden.

In de eerste plaats moet het begrip derde worden verduidelijkt. Bij gebrek aan specificatie van het begrip in de overeenkomst zelf is een interpretatief beroep op de wil van de partijen noodzakelijk. Uit de besprekingen en onderhandelingen blijkt dan dat de partijen een enigszins andere betekenis aan het begrip derde hebben toegekend, door de conventionele betekenis die normaliter onder derde verstaat allen die buiten de verbintenis staan, er niet bij zijn betrokken en niet door gebonden (4). In dergelijk geval zou onder derde worden verstaan, alle werkgevers niet gebonden door de clausule, m.a.w. alle werkgevers niet lid van de ondertekenende werkgeversfederatie (5). Een meer beperkte betekenis werd impliciet door de partijen (6) aan het begrip derde toegekend, m.n. slechts omvattend die werkgevers die niet de loon- en arbeidsvoorwaarden geldend in de petroleumsector toepassen; dit betekent in

-
- (1) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 27/5/75, B.S. 10.5.75.
 - (2) De verbintenis tot beperking van werk aan derden wordt nadien in de overeenkomst, bij de bespreking van de uit te putten mogelijkheden alvorens tot afdanking kan worden overgegaan, nog tweemaal herhaald, met de zeer beperkte modificatie dat het woordje "meer" in geen van beide herhalingen voorkomt.
 - (3) Vergaderingen verzoeningscomité 27 en 31 dec. 1962 en 3 jan. 1963, N.P.C. 5/4/1965, zie pag.
 - (4) Van Daele, Woordenboek der Nederlandse taal
 - (5) Vermits het hier ons inziens duidelijk collectief normatieve bepalingen betreft, (zie ook Vanachter, O, o.c., p. 363-364) zou in dergelijk geval, art. 19, wet 5/12/68 bepalend zijn voor de bindingskracht.
 - (6) Zie o.a. nota van de Belgische petroleumfederatie, dd. 17.4.1969 in Algemene Centrale, Congresverslag 1970, p. I/40; Werkdocument inzake werk aan derden, Algemene Centrale in, Algemene Centrale, Congresverslag, 1970, p. I/43; Syndikale nota inzake werk aan derden, dd. 14/5/73, in Algemene Centrale Antwerpen, Moreel, administratief en financieel verslag, p. 162; NPC, Technisch subcomité werk aan derde, vergadering 18/11/76, p. 5.

concreto, vermits conventies over loon- en arbeidsvoorwaarden werden algemeen verbindend verklaard sinds 1957, deze werkgevers die vallen buiten het ressort van het paritair comité voor de petroleumnijverheid (1). De algemeen verbindend verklaring van de CAO van 3 sept. 1960 (2) heeft intussen trouwens eventuele definitieproblemen opgelost : derde, zowel in de conventionele betekenis als volgens de wil van de partijen zijn allen die vreemd zijn aan de verbintenis, m.a.w. niet gebonden zijn door de overeenkomst, m.a.w. alle werkgevers die niet behoren tot het ressort van het paritair comité van de petroleumnijverheid.

Het volgende probleem dat zich stelt is de vraag ten aanzien van welke werken de verbodsclausule van toepassing is. Te dien aanzien zegt de overeenkomst van 3/9/'60 "geen werken meer mogen worden toevertrouwd, die te allen tijde door het personeel van de onderneming werden uitgevoerd."

Dit betekent m.a.w. dat geen werken aan derden mogen worden toevertrouwd die te allen tijde, d.i. voor het sluiten van de overeenkomst, m.a.w. op 3/9/60 door eigen personeel werden uitgevoerd.

Belangrijke concrete problemen stellen zich echter tengevolge van het ontbreken van meetbare categoriën, bv. man power, tewerkstellingspeil, percentages van een bepaald werk - binnen dewelke op strikt vergelijkbare basis het op september 1960 door eigen personeel, dat ook nadien niet door derden mag worden uitgevoerd, kan worden vervat.

In het licht van het ontbreken hiervan stellen zich primo problemen ten aanzien van die werken waarvan tengevolge van technologische veranderingen de inhoud is gewijzigd zonder dat de aard van het werk, bv. raffinage activiteiten, is geraakt. Te dien aanzien lijken de sociale partners het dan ook grosso modo eens, dat ongeacht technologische wijzigingen, werken die naar aard van activiteit identiek bleven, moeten worden beschouwd als uit te voeren door eigen personeel.

-
- (1) In deze ligt trouwens de band tussen de permanente en eensgezinde pogingen van de sociale partners tot uitbreiding van de bevoegdheid van het P.C.; voor de vakorganisaties in het verder terugdringen van derden langs een stelselmatige uitbreiding van loon- en arbeidsvoorwaarden, door algemeen verbindend verklaring van loon CAO's gekoppeld aan de uitbreiding van de bevoegdheid van het P.C.; voor de grote ondernemingen, lid van de petroleumfederatie en gebonden door de beperkende clausule inzake werk aan derden, het eventuele beroep op derden, door niet door de overeenkomst gebonden concurrenten, nutteloos maken langs een algemeen verbindend verklaring van loon- en arbeidsvoorwaarden geldend in een zeer uitgebreid toepassingsgebied van het P.C.

Zie o.a. supra, deel I, p. en vergaderingen NPC/BC van 16.4.'69; NPC, 18.6.73; B.C., 5.7.73; B.C. 29.10.73; BC 29.10.73; BC 27.9.73; NPC 4.12.73; BC 4.1.74.

- (2) Algemeen verbindend verklaard bij KB 27/3/75, B.S., 10.5.75.

Een tweede probleem stelt zich ten aanzien van nieuwe activiteiten in de welke petroleumondernemingen, bestaand vóór 1960 en gebonden door de overeenkomst, zich hebben begeven na 1960. Het betreft activiteiten die volledig nieuw zijn, zoals bv. de na 1965 ontwikkelde praktijk van het uitbaten van een vorm van kleinhandel in benzinestations, m.a.w. activiteiten niet expliciet vallend onder de categorie van werken die ten allen tijde werden uitgevoerd door het personeel van de onderneming (vóór 1960). De vraag in welke mate dergelijke werken kunnen worden uitgegeven aan derden is niet onbelangrijk en heeft aanleiding gegeven tot zeer technische discussies waartoe ook de interpretatieve bepalingen (1) niet een volledig sluitende oplossing hebben gebracht (2).

Een ander probleem stelt zich nog ten aanzien van de ondernemingen pas opgericht na 1960 en pas aangesloten bij de werkgeversfederatie na het afsluiten van het akkoord van 1960. Wat is de bindingskracht van de overeenkomst en meer bepaald wat is de betekenis van de clause "werken die te allen tijde, m.a.w. vóór 1960 werden uitgevoerd ?

Vooreerst de binding van de overeenkomst zelf (althans vóór de algemeen verbindend verklaring in 1975). Te dien aanzien zegt art. 19, wet 5.12.1968 duidelijk dat de overeenkomst bindend is voor "2. de organisaties en werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid zijn van die organisaties vanaf de toetreding".

Desalniettemin blijven er problemen ten aanzien van de betekenis van de clause zelf. Deze bepaalt dat geen werken mogen worden uitgegeven die te allen tijde door eigen personeel werden uitgevoerd, zonder echter een ander vergelijkingscriterium vast te leggen. Betekent dit voor nieuw opgerichte ondernemingen (na 1960 dus) dat ze in totaal geen werk mogen uitgeven aan derden? Slechts aan derden die werken mogen uitgeven die gelijkaardig zijn aan deze in de oudere ondernemingen uitgegeven werken? Of dat ze bij de oprichting de volledige vrijheid hadden tot uitgeven van werk aan derden, en dat ze pas na toetreding tot de federatie en na binding door de overeenkomst er slechts toe gehouden zijn die werken, die vóór de binding van de overeen-

(1) Cfr. Supra.

(2) Beperken we er ons toe te signaleren dat, wanneer ook aan vakbondszijde de juridische beperkingen van bovenstaande clauses duidelijk werd, de syndicale tactiek in 1974 werd gewijzigd, een erkenning van de realiteit van het uitgeven van werk aan derden implicerend, er echter op gericht, langs een vaststellen van in percentages uitgedrukte voor eigen personeel voor te behouden volume van werk, vooralsnog de essentie van het akkoord van 1960 te bewaren.

Zie : A.C. Antwerpen, Moreel, Administratief en Financieel Verslag, p. Document Werkgroep voor harmonisatie CAO over werk aan derden, o.c.

komst (m.a.w. te allen tijde), werden uitgevoerd door eigen personeel - ongeacht hun verhouding tegenover het werk uitgevoerd door derden - als dusdanig voor eigen personeel te behouden? Onze mening tendeert in deze laatste richting.

Merken we nog op, ter afsluiting van deze hoogst technische discussie, dat de clausules inzake werk aan derden vnl. vanuit normatief standpunt werden beschouwd, wat impliceert dat in de bovenstaande analyse geen rekening werd gehouden met de geest van de overeenkomst. Dit aspect, het eerder obligatoire, lijkt ons niet te veronachtzamen en moet het meer algemene kader vormen van de bovenstaande discussie. In dat verband lijkt het dan ook nuttig uitdrukkelijk nog te verwijzen naar de bepaling in het akkoord van 31 december 1980, waarin wordt gesteld dat "van werkgeverszijde de verbintenis wordt aangegaan een aanbeveling te richten tot de ondernemingen, die aangesloten zijn bij de Belgische Petroleumfederatie, opdat deze, in de mate dat zulks uit economisch of commercieel standpunt mogelijk is, werken die thans aan derden zijn toevertrouwd door eigen personeel zou laten uitvoeren, zulks met het oog op het behoud en de opvoering van het tewerkstellingspeil in de eigen onderneming."

3. Evaluatie van de akkoorden binnen het kader van arbeidsverhoudingen.

In deze feitelijke evaluatie willen we nog kort de betekenis schetsen van de akkoorden binnen het kader van arbeidsverhoudingen. Dergelijke schets is onderscheiden van een juridische evaluatie in de mate dat ze op zoek gaat naar de meer algemene impact van de akkoorden in de ontwikkeling van de verhoudingen tussen vakbonden en management. De akkoorden, hun ontstaan en betekenis, zullen m.a.w. worden geëvalueerd binnen het kader van de ruimere literatuurhypothese inzake arbeidsverhoudingen, collectief overleg en multinationale ondernemingen.

Dit vereist dan in de eerste plaats een benadrukken van de belangrijkheid van het collectief overleg over tewerkstelling en de daaruit resulterende akkoorden. Geplaatst in historisch perspectief is het tot stand komen van de systemen van werkzekerheid bepaald uniek, vnl. in vergelijking met de in de overige sector bestaande systemen van bestaanszekerheid langs CAO's of fondsen voor bestaanszekerheid.

Voor het eerst immers werd in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, bovendien in een multinationale sector, dergelijke uitgebreide beschermingsregeling tot stand gebracht, die, inhoudelijk op verschillende terreinen belangrijke beperkingen legt aan de patronale vrijheid van bedrijfsvoering en afdanking, en die qua toepassingsgebied een normaliter ten aanzien van individuele ondernemingen geldende beschermingsregeling, langs de overplaatsingsclausule, uitbreidt tot een vorm van sectoriële solidariteit georganiseerd ten laste van de collectieve verantwoordelijkheid van alle petroleumbedrijven. Wijzen we trouwens eveneens op de verregaande maatregelen inzake werk aan derden, en de mate waarin deze akkoorden op belangrijke wijze de eventuele mobiliteit van de ondernemingen inzake manpower en tewerkstelling hebben beperkt.

Los dus van de juridische discussies over de exacte inhoud van de beschermingsregeling en de grenzen ervan kan het grote belang van voorgaande akkoorden niet worden ontkend.

In het kader van deze paragraaf lijken ons dus observaties ten aanzien van de latente spanning tussen de strikt juridische betekenis en inhoud van de akkoorden enerzijds, hun feitelijk belang in de realiteit van arbeidsverhoudingen en het feit dat ze de basis vormen van het ontstaan van een niet volledig door de teksten bevestigde ideologie van werkzekerheid anderzijds, niet overbodig maar wel eerder subsidiair. Wel illustreert dergelijke observatie nogmaals de dualiteit tussen de realiteit van arbeidsverhoudingen enerzijds, en de juridische resultante ervan, de akkoorden, anderzijds. In het licht trouwens van de ontwikkeling van het collectief overleg over tewerkstelling in de sector, na de sluiting van RBP, en de feitelijke niet werkzaamheid van de akkoorden, zou eventueel in tweede orde zelfs kunnen worden gewezen op de blijkbare functionele ondergeschiktheid van de akkoorden, tegenover de realiteit van machtsverhoudingen, in de mate waarin juridische akkoorden, binnen de realiteit van arbeidsverhoudingen, in functie van die realiteit worden gekneed en gebruikt. (1)

Het belangrijkste probleem desalniettemin dat zich in deze paragraaf stelt, betreft de vraag hoe vanuit een meer algemeen perspectief de vaststellingen inzake de akkoorden kunnen worden gesitueerd in het geheel van de literatuurhypothese inzake multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, literatuurhypothese waarin vnl. de ongelijkheid in onderhandelingsmacht tussen beide wordt benadrukt. Deze ongelijkheid wordt dan vnl. gesitueerd

(1) Zie enigszins verwant de observaties in Weekes, B. et al. The limits of the law, Blackwell, Oxford, 1975.

op die terreinen zoals tewerkstelling, die het nauwst verbonden zijn met het wezen van bedrijfsvoering als dusdanig, en veel rechtstreeks dan loon en arbeidsvoorwaarden de mobiliteit van ondernemingsvrijheid raken en precies m.a.w. die terreinen betreft waarop paradoxaal genoeg juist deze akkoorden zich situeren.

In het kader van deze feitelijke evaluatie veronderstelt dit dus van de onderzoeker een tentatief (1) duiden van factoren die het ontstaan en de evolutie van deze akkoorden hebben bepaald enerzijds, anderzijds een situeren van deze bevindingen binnen het kader van de literatuurhypothese, vnl. met het oog op een toetsen van de eventuele validiteit van de hypothesen inzake ongelijke machtsverhoudingen tussen nationale aktoren en internationale ondernemingen.

Een analyse gebaseerd op de voorgaande beschrijving van het ontstaan en de evolutie van de akkoorden, is dan opvallend in de mate dat ze aantoonde dat de factoren die de uitkomst van de onderhandelingen hebben bepaald, vnl. factoren betreft die situeerbaar zijn binnen de nationale, sectoriële context. Het zijn m.a.w. factoren die traditioneel in de literatuur (2) worden aangeduid als diegene die de onderhandelingsmacht van partijen op een bepaald historisch punt vastleggen. Meer in concreto, in de jaren '60, de periode van het ontstaan van de akkoorden, factoren zoals de hoge graad van vakbondslidmaatschap, de operationele eenheid van de vakorganisaties, de gevoeligheid van de problemen rond werkzekerheid, de gunstige economische vooruitzichten in de sector, gekenmerkt door een nog sterk expanderende vraag, de van vakbondszijde gepercipieerde immobiliteit van de sector, tengevolge van haar marktgebondenheid, en investeringen, het kapitaalsintensief karakter van de sector en de patronale vrees voor de uitvoering van de stakingsdreiging. Impliciet betekent dit dus dat de zogenaamd structureel multinationale factoren, zoals centralisatie, pluraliteit van vestigingen en algemeen sterke onderhandelingsweerstand, die de basis vormen voor de hypothetisch geformuleerde onderhandelingsongelijkheid, in casu in 1960 als weinig significant voorkomen. Zo bleek uit de geciteerde gedetailleerde onderhandelingsverslagen dat weinig gebruik werd gemaakt van als specifiek multinational omschreven

-
- (1) Wijzen we erop dat vnl. omwille van methodologische redenen deze oefening als een tentatief duiden werd omschreven. Zoals elders meer uitgebreid gesteld stellen zich nog steeds vrij grote problemen in verband met de exacte meting van onderhandelingsmacht en is het vooralsnog onmogelijk ondanks verschillende economische geïnspireerde pogingen daartoe, strikt limitatief en exact de relatieve waarde van elementen die onderhandelingsmacht bepalen, te meten. Dit betekent dus ook dat de ideaaltypisch vereiste situatie voor de noodwendigheden van dit onderzoek - een in historisch perspectief enumereren van de veranderende factoren en hun relatieve waarde in het bepalen van de uitkomst van de onderhandelingen onder studie onmogelijk is.
- (2) Zie Levinson, H., Determining forces in collective wage bargaining, John Wiley, New York, 1966 en verder de verwijzingen in Afd. I van het volgende hoofdstuk.

onderhandelingsstechnieken, buiten de meer algemene verwijzingen naar de eventueel negatieve impact van de akkoorden op het investeringsklimaat. Anderzijds bleek uit patronale commentaren dat het akkoord van '60 zeer onwillig moest worden aanvaard - *C'est concédé la rage au coeur* - en blijkbaar niet kon worden vermeden onder invloed van eventueel als multinational te kwalificeren onderhandelingselementen. Eventueel zou men in deze analyse nog verder kunnen gaan en stellen dat centralisatie bij het ontstaan van het akkoord, vnl. in het geval van onderneming D, zelfs een negatief effect had op onderhandelingsmacht. Dit kan worden vooropgesteld omdat, één, communicatie- en beoordelingsfouten, rechtstreeks resulterend uit de centraliserende tendens in onderneming D, de aanleiding hebben gevormd tot de globalisatie van de problemen inzake tewerkstelling, twee, zij hebben bijgedragen tot een geïntensifieerde vakbondsactiviteiten zodat de ganse sector bij het particuliere probleem werd betrokken, drie, zij aan de basis lagen van conflicten binnen de werkgeversorganisatie en als dusdanig hebben bijgedragen tot een verzwakking van haar onderhandelingspositie.

Deze observaties verantwoorden ons inziens een eerste correctie op de in de literatuur als algemeen geponeerde, deterministisch bepaalde onderhandelingsongelijkheid tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties die structureel wordt onderscheiden van de machtsongelijkheid tussen kapitaal en arbeid meer algemeen.

Een correctie is ons inziens vereist omdat het ontstaan van de akkoorden van 1960 exemplatief is ten aanzien van de wijze waarop, ten eerste, nationaal sectoriële factoren een zeer belangrijke rol spelen in het bepalen van de onderhandelingsverhouding tussen vakbonden en multinationale ondernemingen. ten tweede, de akkoorden aantonen dat althans op bepaalde historische momenten multinationale ondernemingen in belangrijke mate onderhevig zijn aan deze door sectorieel nationaal environmentele factoren bepaalde onderhandelingsverhouding. In die zin lijkt het ons noodzakelijk de in de literatuur op structureel deterministische wijze geponeerde machtsongelijkheid te nuanceren en te stellen dat deze in minder sterke mate bepalend is dan tot op heden werd gesteld.

Toch willen we benadrukken dat deze propositie niet verkeerd mag worden verstaan en dus niet tot doel heeft specifieke onderhandelingsfactoren structureel verbonden aan multinationale ondernemingen volledig weg te cijferen.

De bedoeling is eerder deze als factor te plaatsen naast de nationale sectoriële elementen die onderhandelingsmacht bepalen, en tweedens de historische bewegingen in wijzigende onderhandelingsverhoudingen te duiden en meer specifiek daarin het multinationale aspect af te zonderen.

Het is trouwens alleen vanuit dit laatste perspectief dat het tot stand komen van de akkoorden van 1980 kan worden verklaard. In belangrijke mate liggen veranderde nationaal sectoriële factoren, zoals de ongunstige economische en arbeidsmarktsituatie, de mislukte stakingservaring rond RBP, dalende militantie en groeiende competitiviteit tussen de vakorganisaties, aan de basis van de verzwakking van de initiële akkoorden van 1960.

Desalniettemin kan in de context van de akkoorden van 1980 een sterkere impact van specifiek multinationale aspecten, in de bepaling van de onderhandelingsverhouding tussen vakorganisaties en multinationale ondernemingen worden vastgesteld, mede als gevolg van een reeds eerder vastgestelde trend naar sterkere internationalisatie van de Belgische petroleumsector. Gereflecteerd in verschillende elementen heeft deze trend in casu bijgedragen tot een comparatief sterkere verzwakking van de onderhandelingsmacht van nationale vakbonden als eventueel in een uninationale sector kan worden verwacht. Hierbij kan eventueel worden verwezen naar een meer effectieve vorm van centralisatie, nu langs planningssystemen georganiseerd en globaal aanwezig in de sector; een sterkere onderhandelings- en stakingsweerstand van de ondernemingen ten gevolge van meer doorgedreven internationalisatie van productie en marketing; een meer geprofessionaliseerd, internationaal gesteund management.

Bedienden

In deze paragraaf zullen we nog kort aandacht besteden aan de wijze waarop voor bedienden, eveneens langs collectief overleg, een sectorieel normenstelsel werd uitgewerkt waarin additionele beschermingsregels aanwezig zijn gericht op het behoud van de stabiliteit van tewerkstelling in de multinationale petroleumsector.

Op een gelijkaardige wijze dus als voor werklieden zullen de onderhandelingen en het ontstaan van de akkoorden inzake bescherming van tewerkstelling worden beschreven, vanuit de parallelle vraag hoe en in welke mate in een multinationale sector nationale bediendenvakorganisaties, in een systeem van arbeidsverhoudingen als machtsverhoudingen, beperkingen hebben kunnen afdwingen ten

aanzien van de patronale vrijheid tot afdanking. Deze beschrijving is bovendien nuttig in de mate dat ze contrasteert met deze van werklieden en bijkomende elementen aanbrengt ter analyse en verduidelijking van het belang van de akkoorden over tewerkstelling van werklieden.

Kort na de realisatie van de quasi werkzekerheid bij werklieden wordt ook vanuit de bediendenvakbonden de eis tot inrichting van een gelijkaardig systeem ingediend (1). Zonder succes evenwel, in die zin dat vanuit de werkgeversorganisatie slechts wordt vastgesteld dat het probleem van afdanking zich niet stelt ten aanzien van de bedienden en de werkgevers zich bijgevolg in de onmogelijkheid bevinden een systeem van bestaans- of werkzekerheid in te voeren (2), zodanig dat van vakbondszijde de eis, eveneens vruchteloos, wordt hernomen n.a.v. de CAO onderhandelingen in 1963-1964-1965. De eerste besprekingen ten gronde vatten pas aan tijdens de onderhandelingen ter hernieuwing van de CAO 1966-1967, ter gelegenheid waarvan nogmaals vanuit de vakorganisaties, met een grotere hardnekkigheid, de eis van werkzekerheid wordt herhaald (3). Achtereenvolgende besprekingen, gedurende dewelke van werkgeverszijde alle voorstellen tot organisatie van enige vorm van stabiliteit van tewerkstelling worden afgewezen, eindigen dus voor de vakorganisaties resultaatloos, dermate dat zelfs bijzonder terughoudend van werkgeverszijde wordt gereageerd op de vraag tot eventuele tussenkomst van het Beperkt Comité bij eventuele afdankingen.

Eisen in verband met de stabiliteit van tewerkstelling staan opnieuw op de dagorde van bespreking naar aanleiding van de vernieuwing van de CAO 1968-1969. Opmerkelijk zijn de verschuivingen in de syndicale strategie ten aanzien van dit punt. Wordt van LBC zijde aanvankelijk nog vastgehouden aan de eis tot uitbreiding van het systeem van werkzekerheid in voege bij de werklieden, tot de bedienden, evenwel alleen de gesyndikaarde bedienden, dan wordt van BBTK zijde elke eis tot parallellisme verlaten : "L'organisation syndicale d'écarte du regime réservé aux ouvriers; le système qu'elle propose est constructif puisqu'il tient compte de l'hostilité radicale des employeurs à l'idée d'une extension de la stabilité de l'emploi, mais aussi de la nécessité de

(1) Eisenbundel CAO 61-62 van 21.9.1960.

(2) B.C. 3.11.1960 en 4.11.1960.

(3) Eisenbundel BBTK 22.9.1965; L.B.C. 30.9.1965; besprekingen B.C. 10.10.1965.

L'introduction de garanties convenables pour les employés. De là une revendication qui s'inspire de la règle "Colens" relative à la durée des préavis." Geëist wordt dus een verdubbeling van de wettelijke vooropzeg in geval van afdanking na 5 jaar anciënniteit en de voorafgaandelijke verwittiging van de syndicale delegatie bij afdanking (1).

Het is rond deze formule dat de uiteindelijke besprekingen worden voortgezet. Het radikaal patronaal verzet heeft duidelijk verdere discussie tot invoering van parallelle systemen van werkzekerheid bij verhinderd en is trouwens exemplatief ten aanzien van het belang van de bij de werklieden gerealiseerde beschermingsregels : "Sur le plan des ouvriers, l'octroi de la stabilité de l'emploi est considéré par les entreprises comme une erreur fondamentale qui a été commise; la gestion saine d'une société s'en trouve en effet fortement obérée. Il ne peut donc être question d'étendre cette sécurité aux employés". (2)

Achtereenvolgende besprekingen (3) zijn uiteindelijk gecentreerd rond de omvang van de verlengde opzegtermijnen, de categorieën van werknemers genietend van verlengde opzegtermijnen en de betrokkenheid van overlegorganen op ondernemingsvlak bij eventuele afdankingen. Later geamendeerd (4) ten aanzien van de omvang van de verlengde opzegtermijnen resulteren ze uiteindelijk in volgende overeenkomst.

"Hoofdstuk 3. Afdanking en wederaanwerving

Zonder aan het beginsel van het gezag van de werkgever afbreuk te doen en teneinde binnen het raam van de economische mogelijkheden van de onderneming, de stabiliteit van de tewerkstelling te verzekeren, is het wenselijk dat de eventuele afdankingen geschieden met inachtneming van zekere billijkheidsregels.

Er wordt aanbevolgen bij afdankingen, die het gevolg zouden zijn van bijzondere economische omstandigheden, een prioriteitsrangorde te volgen, die rekening houdt met de bekwaamheid, de verdienste, de specialisering, de leeftijd, de jaren dienst en de familielasten.

Zo ook zal in geval van wederaanwerving voorrang verleend worden aan de ontslagenen, in een gelijkaardige rangorde, die omgekeerd is aan diegene welke voor de afdankingen werd voorzien.

(1) B.C. 7.11.1967.

(2) B.C. 20.11.1967.

(3) B.C. 28.11.1967; B.C. 5.12.1967.

(4) N.P.C. 22.1.1970; 14.2.1973; 1.6.1976.

509.

Bijkomende vergoedingen in geval van opzeg (N.P.C. 22/1/1970, 14/2/1973, 1/6/1976)

- Bij afdanking van bedienden met 5 jaar anciënniteit, toekenning van een bijkomende vergoeding, volgens onderstaande tabel :

<u>Anciënniteit</u> <u>(jaren)</u>	<u>Wettelijke opzeg</u>	<u>Complementaire</u> <u>vergoeding</u>	<u>Totaal</u>
5	6 m.	2 m.	8 m.
6	6 m.	2,4 m.	8,4 m.
7	6 m.	2,8 m.	8,8 m.
8	6 m.	3,2 m.	9,2 m.
9	6 m.	3,6 m.	9,6 m.
10	9 m.	4 m.	13 m.
11	9 m.	4,6 m.	13,6 m.
12	9 m.	5,2 m.	14,2 m.
13	9 m.	5,8 m.	14,8 m.
14	9 m.	6,4 m.	15,4 m.
15	12 m.	9 m.	21 m.
16	12 m.	9,6 m.	21,6 m.
17	12 m.	10,2 m.	22,2 m.
18	12 m.	10,8 m.	22,8 m.
19	12 m.	11,4 m.	23,4 m.
20	15 m.	11,4 m.	26,4 m.
21	15 m.	11,4 m.	26,4 m.
22	15 m.	11,4 m.	26,4 m.
23	15 m.	11,8 m.	26,8 m.
24	15 m.	12,4 m.	27,4 m.
25	18 m.	13 m.	31 m.
26	18 m.	13,6 m.	31,6 m.
27	18 m.	14,2 m.	32,2 m.
28	18 m.	14,8 m.	32,8 m.
29	18 m.	15,4 m.	33,4 m.
30	21 m.	16 m.	37 m.
31	21 m.	16,6 m.	37,6 m.
32	21 m.	17,2 m.	38,2 m.
33	21 m.	17,8 m.	38,8 m.
34	21 m.	18,4 m.	39,4 m.
35	24 m.	19 m.	43 m.
36	24 m.	19,6 m.	43,6 m.
37	24 m.	20,2 m.	44,2 m.
38	24 m.	20,8 m.	44,8 m.
39	24 m.	21,4 m.	45,4 m.
40	27 m.	22 m.	49 m.

- Deze bijkomende vergoeding in geval van opzeg zal steeds uit een som geld bestaan. (Ongeacht of gedurende de wettelijke opzeg het contract nog uitgevoerd wordt of er integendeel een einde aan gemaakt wordt vóór zijn verstrijken, of dat de werkgever de bediende niet vraagt gedurende de wettelijke opzeg verder te werken.)
- Uitgesloten gevallen : Zware fout.
Op ruststelling op de leeftijd van het wettelijk pensioen of voortijdig.
- Aanrekenbaarheid : In geval van beroep op de rechter, zal de bijkomende vergoeding in geval van opzeg aangerekend worden op het langs gerechtelijke weg toegekend bedrag.
- Voorbehoudsclausule : In geval van verhoging van de wettelijke opzegtermijnen in de toekomst, zullen de bijkomende vergoedingen in geval van opzeg dienovereenkomstig worden verminderd, teneinde globaal dezelfde duur te behouden als de som van de huidige wettelijke opzegtermijnen + de bijkomende vergoedingen, dit is respectievelijk voor :

5 jaar anciënniteit	8	maanden
10 jaar anciënniteit	13	maanden
15 jaar anciënniteit	21	maanden
20 jaar anciënniteit	26,4	maanden
25 jaar anciënniteit	31	maanden
30 jaar anciënniteit	37	maanden
35 jaar anciënniteit	43	maanden
40 jaar anciënniteit	49	maanden

§3. De feitelijke toetsing : doorlichting van enkele onderhandelingen over tewerkstelling op ondernemingsvlak.

Tot dusver werd in deze afdeling besproken in welke mate nationale aktoren, de wetgever enerzijds, de nationale vakorganisaties anderzijds, een impact uitoefenen op het tewerkstellingsbeleid van ondernemingen en langs wetgevende of conventionele beschermingsregels een individuele/collectieve vorm van tewerkstellingsbescherming hebben tot stand gebracht.

In de bespreking werd vooral de nadruk gelegd op de langs collectief overleg in de multinationale petroleumsector tot stand gebrachte beschermingsregels. Eveneens werd benadrukt dat de akkoorden, tot stand gekomen vanuit sociale objectieven zoals tewerkstellingszekerheid, ongetwijfeld belangrijke ramificaties laten vermoeden op het economisch beleid van lokale multinationale filialen, in de mate dat ze flexibiliteit inzake tewerkstelling, dus impliciet

ook flexibiliteit inzake het ruimere economisch beleid, beperken langs collectief overleg en langs normenstelsels originierend in het systeem van arbeidsverhoudingen.

De betekenis hiervan moet nu nog in concreto worden getoetst; meer bepaald is nog een onderzoek vereist naar de wijze waarop in de concrete realiteit en dynamiek van arbeidsverhoudingen de interrelatie verloopt tussen enerzijds de akkoorden en hun beschermende maatregelen inzake tewerkstelling en anderzijds de noodwendigheden van economische flexibiliteit van de ondernemingen.

In die zin vormt deze paragraaf het sluitstuk van deze afdeling, omdat ze in de concrete realiteit van arbeidsverhoudingen als machtsverhoudingen zal onderzoeken hoe op ondernemingsvlak de sectorieel gesloten akkoorden inzake tewerkstelling worden toegepast en aangewend door respectievelijk vakorganisaties en multinationalaal management.

De vraag stelt zich dus naar 1) de strategie van vakbondszijde om op ondernemingsvlak, voortbouwend op de akkoorden, een verdere beperking van het managerial prerogative inzake tewerkstelling te realiseren; 2) naar de strategie van multinationale ondernemingen om, in een context van sectoriële arbeidsverhoudingen, gekenmerkt door een sterke vakbondsactiviteit en een ideologie van werkzekerheid, een verdergaande impact van de sociale akkoorden op haar economische flexibiliteit en beleid te beperken, waarbij eventueel structureel multinationale superieure onderhandelingsmiddelen worden aangewend. Een antwoord op deze vragen zal nog meer concreet materiaal aanbrengen op weg naar een toetsing van de literatuurhypothese inzake ongelijke machtsverhoudingen; een toetsing van de hypothese die in concreto hier problemen op het terrein van tewerkstelling betreft, m.a.w. problemen die zich inhoudelijk op het raakvlak bevinden tussen het sociale en economische aspect van bedrijfsvoering, partieel alsdusdanig behorend tot wat elders de primaire aangelegenheden werden genoemd (1), en bijgevolg het meest dicht de kern van machtsverhoudingen naderend.

Slechts enkele onderhandelingen werden voor deze paragraaf geselecteerd, m.n. deze waarin het gebruik van superieure multinationale onderhandelingsmacht duidelijk werd tengevolge van het aanwenden van specifiek structureel multinationale onderhandelingsmiddelen, en deze waarin de grenzen van vakbondsstrategie en onderhandelingsmacht worden geïllustreerd.

(1) Vanachter, O., o.c., p.454 e.v.

In de onderhandelingen die sinds bijna een jaar plaatsgrepen hebben we onze eerste slag thuisgehaald. Antwerpen wordt aangeduid om een gedetailleerde studie uit te werken. Om de definitieve goedkeuring voor de bouw te bekomen is er echter een dwingende noodzaak een akkoord te bereiken over enkele vitale voorwaarden; enerzijds onderhandelingen op regeringsvlak, anderzijds op syndicaal vlak.

Een raffinaderij bouwen in 1972-1973 is niet vergelijkbaar met een raffinaderij gebouwd in de vijftiger jaren. Ze is meer geautomatiseerd, en heeft eenheden van grotere capaciteit en bijgevolg een lagere personeelsbezetting, en daardoor alleen kan ze competitief zijn. Het is de overgang van onze huidige personeelsbezetting naar deze van de gebeurlijk nieuwe raffinaderij die het voorwerp uitmaakt van de discussie. De handicap van Antwerpen tegenover Rotterdam en Keulen op dit gebied dient uit de weg geruimd. Hier dienen we ook te wijzen op de paradoxale toestand dat een nieuwe maatschappij die zich in België zou willen vestigen met open armen zou ontvangen worden, zelfs met zeer geringe personeelsbezetting, doch dat een maatschappij die sinds 80 jaar in België bedrijvig is, een volledig Belgische management heeft en meer dan gelijk welk ander bedrijf diverse vestigingen van haar groei in België heeft verwezenlijkt, zou verhinderd worden te rationaliseren om competitief te blijven.

De groep vertrekt echter van een groot principe : we willen niemand ontslaan. We zullen eerste enkele cijfers vermelden om naderhand te bespreken hoe we denken de noodzakelijke rationalisaties met dit groot principe te verzoenen. Deze cijfers dienen beschouwd te worden als aanduiding en niet als definitief. De huidige raffinaderij zou oorspronkelijk op 8,7 milj. T per jaar worden gebracht. We zijn er evenwel in geslaagd aan te tonen dat een raffinaderij van 11 M.T. veel meer het technische en economische optimum benadert. Dit principe is praktisch aanvaard en vergeleken met de 8,7 M.T. kan dit slechts een voordelige invloed op de tewerkstelling hebben.

Weerslag op tewerkstelling.

Het is op het huidige ogenblik zeer moeilijk cijfers te geven. Deze zullen slechts gekend zijn rond het einde van dit jaar na het beëindigen van de precliminaire gedetailleerde studie. Toch is het probleem reeds van diverse zijden bekeken en stemmen alle conclusies nagenoeg overeen. De vermindering van personeel zou 75 man ongeveer bedragen.

Om dit cijfer te bepalen is evenwel van het standpunt vertrokken dat eerst de contractors (derden) uitgeschakeld worden.

Praktische uitvoering : tussen 71 en 75 zou de huidige raffinaderij blijven werken met volledige personeelsbezetting terwijl de nieuwe wordt ontworpen en gebouwd. Gedurende deze periode moet de personeelsvermindering reeds worden voorbereid. Dit kan gebeuren door de te pensioneren werknemers en de normale afvloeiing niet te vervangen en hun werk tijdelijk te laten uitvoeren door contractors. De opruststelling wordt berekend, de afvloei geëxtrapoleerd, doch niet allen kunnen door contractors worden vervangen, en daarom belooft het totaal van de vermindering van personeel tot einde '74 slechts 30 man.

In 1975, bij het opstarten van de nieuwe raffinaderij, zouden de contractors, met inbegrip van de + 30 tijdelijke vervangers, worden opgezegd. De door hen vnl. in de shop vrijgemaakte plaatsen zouden dan worden ingenomen door ons personeel, overgeplaatst van Process. Het is inderdaad in de operations division dat de nieuwe raffinaderij aanzienlijk minder personeel zal tewerkstellen. Dit zal wellicht nog niet voldoende zijn; het overschot aan personeel zal dan in 1975 en 1976 tijdelijk aan constructiewerk en dergelijke worden gezet, tot de afvloei voldoende is. Contractwerk dat na 1975 zal worden behouden betreft pieken, shutdowns, turnarounds, uitzonderlijke her-

stellingen, servicewerk van laag niveau en zeer gespecialiseerd werk. Dit is evenwel de meest sombere voorstelling. We hebben een traditie van vindingsrijkheid om nieuwe investeringen aan te trekken. Onze directie, gesteund door haar studiebeurzen, onderzoekt voor het ogenblik verschillende mogelijkheden" (nota dd. 21.4.1971).

Zonder ons over de gegrondheid van de argumenten te willen uitspreken, noch over de mate waarin tekstueel de voorgestelde personeelsvermindering vanuit strikt juridisch standpunt binnen het kader van de akkoorden als toelaatbaar kan worden beschouwd, worden door de nota een aantal specifieke onderhandelingselementen van de onderneming duidelijk, die als structureel multinationaal zijn te omschrijven, en die precies als dusdanig, in het klimaat van arbeidsverhoudingen zoals bestaand in de sector, de onderneming een bijkomend superieure onderhandelingsmacht bezorgen.

Langs een door de lokale aktoren niet te controleren gebruik dus van enerzijds de intransparantie van beslissingsprocedures in multinationale ondernemingen wat betreft de lokalisatie van investeringen en de factoren die deze bepalen, van anderzijds intragroep competitiviteit worden vakorganisaties voor een pijnlijk dilemma gesteld. Dit komt echter steeds neer op het voor vakorganisaties verlaten van het prioritaire beginsel van werkzekerheid : of het niet aanvaarden van de voorgestelde tewerkstellingsimplicaties van de nieuwe uitbreiding, wat op korte of lange termijn de sluiting van de volledige onderneming meebrengt, of het aanvaarden van de uitbreiding en de negatieve tewerkstellingsimplicaties, die weliswaar slechts beperkt zijn, maar desalniettemin een belangrijke principiële toegeving vormen op een wezenlijk kenmerk van de vakbondsaktie in de sector en als dusdanig laat vermoeden dat deze in andere omstandigheden aanleiding zou hebben gegeven tot een belangrijke instabiliteit van arbeidsverhoudingen in de sector. Het bijkomend aanwenden in casu van onderneming A van wat wij structureel multinationale onderhandelingselement noemden, heeft niet alleen het beslissingsmonopolie - dat elke werkgever ten aanzien van het aanwenden van zijn economische activa bezit, versterkt, maar heeft vooral bijgedragen tot een grotere aanvaardbaarheid van de tewerkstellingsimplicaties ervan, binnen een klimaat van arbeidsverhoudingen waarin normaliter dergelijke implicaties een sterkere weerstand zouden laten vermoeden.

Het akkoord desbetreffend volgt vrij vlug op bovenstaande nota en is geen voorwerp geweest van wezenlijke onderhandelingen.

"Akkoord over het tewerkstellingsprobleem naar aanleiding van de uitbreiding van de raffinaderij (7 juli 1971).

De directie en de werknemer - vertegenwoordigd door hun syndicale delegatie, evenals de regionale secretarissen zijn het er overeens dat voor het behoud van een gekwalificeerde tewerkstelling in het Antwerpse alle in het werk moet worden gesteld om een raffinaderij te Antwerpen te behouden. Beide partijen zijn er zich van bewust dat onderhavig akkoord een grote invloed zal hebben op de investeringsbeslissing een nieuwe raffinaderij op te richten in het Antwerpse daar het alternatief de sluiting betekent van de huidige raffinaderij die niet meer rendabel is.

Rekening houdend met de spanning die op de petroleummarkt heerst, zowel op de wereld als op nationaal vlak, en denoodzaak die bestaat voor een raffinaderij gevestigd in een haven die niet bereikbaar is voor reuzentankers dit nadeel te compenseren, zijn ze het erover eens dat het essentieel dank zij het voortdurend behoud van de productiviteit op een optimaal niveau is, dat deze raffinaderij in het Antwerpse kan gevestigd worden. Het huidige constructieproject is een voldoende bewijs van de wil van de directie van de onderneming haar raffinageactiviteit in België te behouden en zelfs uit te breiden. Derhalve zijn de vertegenwoordigers der werknemers bereid van hun kant te erkennen dat de optimalisatie van de productiviteit in het kader van dit expansieproject voor gevolg kan hebben dat enerzijds er een vermindering zal zijn van het tewerkgesteld personeel, en anderzijds er werk aan derden zal kunnen worden toevertrouwd worden in bepaalde omstandigheden die binnen dit akkoord zullen worden omschreven.

Rekening houdend met de hierboven vermelde principes gaan de partijen akkoord - gedurende de overgangperiode dat 1) het personeel tewerkgesteld op -e raffinaderij progressief zal verminderd worden zonder dat het vervangen wordt. Deze vermindering betreft zowel arbeiders als bedienden. Er zal echter niet overgegaan worden tot ontslag, want de daling zal worden opgevangen door op-ruststelling, en normale afvloeiing; 2) dat deze vermindering gecompenseerd mag worden gedurende de overgangperiode door contractwerk. Dit sluit evenwel niet uit dat gedurende deze periode geen nieuw personeel zal aangeworven worden voor zover geen andere oplossing mogelijk is.

- bij het operationeel worden van de nieuwe raffinaderij, zal met de progressieve vermindering van het personeel worden voortgegaan totdat het nieuwe optimum cijfer is bereikt, wat een vermindering betekent van max. ongeveer 75 personen tegenover de huidige toestand; de contractors die op het ogenblik van het operationeel worden van de nieuwe raffinaderij in dienst zijn zullen ontslagen worden met uitzondering van de hierna vermelde categorie die ten allen tijde werden gebruikt; piekperiodes, shutdowns, enz.

Zolang het nieuwe optimumcijfer waarvan hierboven sprake niet bereikt is zal bij het operationeel worden van de nieuwe raffinaderij overtollige personeel in dienst blijven en zal er gezorgd worden om hun werk te verschaffen, o.a. door overplaatsingen, door werk te laten verrichten van de ontslagen contractors, en door desnoods tijdelijk werk van de speciale categorie."

b. Onderneming C en de toepassing van de clausules inzake werk aan derden.

Dit facet van tewerkstellingsonderhandelingen in onderneming C is belangwekkend, ten aanzien van de wijze waarop vanuit de werkgever afwijkingen worden verkregen op de toepassing van de clausules inzake werk aan derden, waarvan duidelijk werd dat deze behoren tot de meest gevoelige aspecten van arbeidsverhoudingen in de sector.

Ook hier wordt duidelijk hoe de vakbondsstrategie, die erin bestond langs beperking van werk aan derden een werkvolume voor petroleumarbeiders voor te behouden, en management ertoe verplichten bij toename van dit werkvolume, tot tewerkstellingsuitbreiding over te gaan, wordt doorkruist en overwonnen door de noodwendigheden van een economische strategie, die vnl. in een multinationaal kader, flexibiliteit vereist.

In concreto is de problematiek vrij technisch en zal deze slechts zeer algemeen worden uiteengezet : ze betreft herhaalde aanvragen van management (1)

tot het bekomen van toelating tot het uitgeven van werken aan derden, in een afdeling belast met de productie van speciale oliën en vetten.

Deze aanvragen, die duidelijk het basiselement van de vakbondsstrategie inzake tewerkstellingsbehoud, eventueel uitbreiding, doorkruisen, worden telkens verantwoord vanuit de behoeften van het multinationale concern en als belangrijk voorgesteld in functie van een behoud van de competitiviteit van de Belgische onderneming in de groep. Dit betekent m.a.w. dat ook hier noodwendigheden verbonden aan het economisch beleid, met het bijkomende multinationaal aspect van het uitspelen van intragroep competitiviteit, prevaleren op de in het nationaal kader uitgebouwde tewerkstellingsbeschermende regels. Of zoals een syndicaal afgevaardigde het zeer duidelijk stelde : "zouden we het niet aanvaard hebben, dan zou men er elders mee hebben gegaan, naar Duitsland, Nederland of Engeland. Dan is er dus de keuze - voor enkele maanden werk geven aan Vlaamse mensen, weliswaar derden, of strikt zijn, het werk verliezen, met het risico dat we ook de bestelling niet meer hebben. Trouwens het feit dat we steeds een beroep kunnen doen op contractors heeft onze positie enorm versterkt in de ogen van het hoofdkwartier".

Ook hier kan dus worden vastgesteld dat wanneer de economische belangen van de onderneming zich in belangrijke mate geremd voelen door elementen in het nationale systeem van arbeidsverhoudingen, het gebruik van structureel multinationale onderhandelingselementen, in casu centralisatie en gesuggereerde competitiviteit tussen de pluraliteit van vestigingen, bijkomende superieure onderhandelingsmacht geven om multinationale ondernemingen en de eventuele feitelijke werkzaamheid van nationale beschermingsregels ontkracht.

(1) O.R. 19.3.1974; 31.5.1974; in 1975 3 maal; in 1976, 4 maal; o.a. op 25.8.1976, 2.9.1976; 31.12.1976. Opgemerkt moet worden dat deze aanvragen op bepaalde momenten samenvielen met de aankondiging van het vooruitzicht van aanzienlijke personeelsvermindering.

c. De onderhandelingen naar aanleiding van tewerkstellingdaling in onderneming H.

De onderhandelingen naar tewerkstellingsdaling in deze onderneming zijn interessant omdat ze toelaten een aantal andere aspecten te belichten ten aanzien van de wijze waarop negatieve tewerkstellingsimplicaties van de economische strategie van multinationale ondernemingen worden gerealiseerd in een kader van arbeidsverhoudingen waar werkzekerheid een bijzonder belangrijk element^{vormt}, zonder alsdusdanig volledig en strikt te zijn beschermd door akkoorden weliswaar.

Deze aspecten van de multinationale strategie zijn in casu^{primo}, het parallellisme tussen centralisatie en tewerkstellingsdaling; ^{secundo} de onderhandelingsbetekenis van het informatiemonopolie van management in een multinationale onderneming, waardoor het beslissingsmonopolie inzake tewerkstelling, waarover elke werkgever, nationaal of multinationaal, beschikt, nog gradueel wordt versterkt en, gekoppeld aan de beschikbaarheid over belangrijke financiële middelen tot vergulding van tewerkstellingsverlies, het realiseren van tewerkstellingsdalingen, zelfs binnen syndicaal sterke systemen van arbeidsverhoudingen vergemakkelijkt.

Wat het parallellisme betreft tussen centralisatie en tewerkstellingsdaling is het opmerkelijk dat ook in deze onderneming, wat aansluit bij onze bevindingen over onderneming D, de belangrijke reorganisaties en saneringen (1963 en 1975) zich tweemaal voordoen na meer stringente inschakeling van het Belgische filiaal in het multinationale concern; in het eerste geval na de invoering van de doorheen de multinationale onderneming geldende budgettering en manpowerplanning procedures in de Belgische onderneming, rechtstreeks geïnitieerd en uitgevoerd trouwens door een afgevaardigde van centraal management; in het tweede geval na verdere fusie en unificatie van verschillende in België verspreide afdelingen.

Niet alleen echter het parallellisme tussen centralisatie en tewerkstellingsdalingen lijken ons opmerkelijk, maar ook de wijze waarop multinationale aspecten de realisatie van tewerkstellingsdalingen in een systeem van arbeidsverhoudingen met prioritaire aandacht voor werkzekerheid mogelijk maken, verdient enige aandacht.

Deze zijn in de eerste plaats het met centralisatie samenhangend informatie-monopolie van management, versterkt door de verwevenheid van filialen in het multinationale concern, waardoor een anticipatieve kennis en reactie van werknemers t.o.v. de tewerkstellingsimplicaties van economische beslissingen onmogelijk wordt gemaakt. (1)

Dit is te wijten aan verschillende factoren : de ontoereikendheid van de financiële en economische informatie ten aanzien van de vnl. internationale economische planning in de multinationale ondernemingen waarvan filialen deel uitmaken; de complexiteit en ondoorzichtigheid van economische bewegingen binnen multinationale concerns; de eventuele omwetendheid van lokaal management zelf ten overstaan van de rol van het lokale filiaal in het globale economische beleid en perspectief van de multinationale onderneming; en de beperkingen van de wettelijke voorzieningen inzake inhoud en tijdstip van informatie (CAO n°9 - n°11), zowel in de juridische formulering, de praktisch toepassing als de afdwingbaarheid.

In concreto betekent dit dat lange termijn economische beslissingen ten aanzien van het filiaal en haar plaats in het concern niet worden meegedeeld, dat korte termijn beslissingen ten aanzien van eventuele remedies tegen dalende rentabiliteit worden meegedeeld na het nemen van de feitelijke economische beslissing en bovendien trouwens worden gesitueerd in een kader van niet te controleren gegevens dat nl. refereert naar de groep.

In casu in een marketing onderneming refereert dit nl. naar de kostprijs van het product aangerekend door het concern; zoals een syndicaal afgevaardigde opmerkte betreft deze intragroep transfer 91% van de totale uitgaven van het lokale filiaal; deze is globo gefactureerd en als gegeven te aanvaarden met als gevolg dat slechts 9% van de totale kosten eventueel controleerbaar zijn; dat betekent dus ook dat de vaststelling van de dalende rentabiliteit van het lokale filiaal, de economische verantwoording voor de tewerkstellingsdaling, bijzonder moeilijk op zijn juiste waarde kan worden geschat, omwille van de economische vermenging van kostprijs en kapitalen tussen filiaal en concern en de wijze waarop intragroep transferpricing de werkelijke economische "performance" voor het filiaal kan verhullen.

(1) Dit gebrek aan informatie van werknemers onderscheidt zich gradueel duidelijk van de werknemers informatie in nationale ondernemingen.

Tengevolge dus van de economische bindingen concern-filiaal wordt het informatiemonopolie van het management een niet contesteerbaar onderhandelings-element waardoor werknemersvertegenwoordigers, los van het nog niet beschouwde beslissingsmonopolie - weinig beoordelingskeuze wordt gelaten wanneer ze worden geplaatst tegenover het dilemma tussen individuele werkzekerheid en het collectief overleven van de onderneming.

Daarbij moet nog worden vermeld dat de beschikbaarheid, in het kader van multinationale ondernemingen, over belangrijke financiële middelen tot vergulding van het tewerkstellingsverlies een niet te verwaarlozen bijzonder onderhandelings-element vormen dat ondernemingen in staat stelt de negatieve tewerkstellingsimplicaties door te drukken. Dit gebeurt nl. langs een individualisering van tewerkstellingsdalingen, vertaald in aanlokkelijke financiële voordelen onder de vorm van pensioenplannen en gouden handdruk, aangeboden aan individuele werknemers. Hierdoor wordt een collectieve reastie van werknemers doorkruist en wordt de idee van collectieve werkzekerheid zeer vaak geruild in individuele inkomenszekerheid.

Al deze factoren, het informatiemonopolie, het aan eigendomsrecht verbonden beslissingsmonopolie, en de financiële middelen, hebben tot resultaat dat de weerstanden in het systeem van arbeidsverhoudingen, zelfs deze waar werkzekerheid een wezenlijk element vormt, niet voldoende sterk zijn om de negatieve tewerkstellingsimplicaties van een multinationale economische strategie op te vangen. De vermelde factoren, als reflectie van structurele machtsongelijkheid, doen de realiteit van machtsverhoudingen prevaleren op de ideologie van werkzekerheid, zelfs wanneer deze ook conventioneel is beschermd. Hiermee bedoelen we dat, terwijl tewerkstellingsdalingen langs op pensioenstelling boven de 60 jaar conventioneel zijn toegelaten en de werknemersreactie desbetreffend is geïnspireerd door de ideologie van werkzekerheid, daarnaast is deze onderneming ook beneden deze leeftijd tewerkstellingsdalingen langs gouden handdruk en op pensioenstelling werden uitgevoerd, zonder dat deze vanuit het systeem van arbeidsverhoudingen konden worden verhinderd. De realiteit van machtsverhoudingen prevaleert dus eveneens op de conventionele bescherming van werkzekerheid, zoals blijkt uit de onderhandelingen in de onderneming (1) waar de vakorganisaties ondanks principiële bezwaren uiteindelijk bereid zijn de op pensioenstelling van een beperkte groep ar-

(1) 30.9.1975.

beiders beneden de 60 jaar en de gelijkschakeling van het principe van werkzekerheid met inkomenszekerheid te aanvaarden.

d. De tewerkstellingsonderhandelingen in onderneming G.

De onderhandelingen inzake tewerkstelling in onderneming G behoren tot de meest interessante aspecten van arbeidsverhoudingen in de sector, en vormen ons inziens op de meest duidelijke wijze de feitelijke toetsteen van onze hypothesen. Voornamelijk het particulier karakter van arbeidsverhoudingen, m.n. het mulitante, basisgerichte syndicalisme en de daaruit voortvloeiende bijzonder gearticuleerde aspiraties van werknemers inzake werkzekerheid, maken dat we in deze onderneming op zeer duidelijke wijze de confrontatie tussen twee polen van machtsverhoudingen kunnen analyseren.

De specifieke kenmerken van het systeem van arbeidsverhoudingen betekenen dat in deze onderneming niet alleen de vraag naar de defensieve potenties van het systeem van arbeidsverhoudingen tegenover de negatieve tewerkstellingsimplicaties van economische strategieën moet worden behandeld. Parallel hiermee moet aandacht worden besteed aan de wijze waarop door de werknemers de ideologie van werkzekerheid wordt aangewend tot rechtstreekse beïnvloeding van de economische strategie van de onderneming en wordt omgebogen in een offensieve beïnvloeding van het economisch beleid.

Voorals dit laatste aspect lijkt ons een wezenlijk kenmerk van de onderhandelingen rond tewerkstelling gevoerd in onderneming G, tot op het ogenblik waarop de geleidelijke afbouw van de onderneming werd gestart.

De onderhandelingen in deze eerste fase bevestigen de sterke onderhandelingsmacht van de akorganisaties en zijn uniek in de mate dat werknemers in onderneming G in staat zijn geweest, langs het ter discussie stellen van tewerkstellingsproblemen een beperkte maar principiële impact uit te oefenen rechtstreeks op de productie - en marketingstrategie van de onderneming. Verschillende elementen, m.n. de sterke onderhandelingsmacht aan vakbondszijde, gekoppeld aan de conventionele beperking inzake werk aan derden, bij de werknemers meer algemeen vertaald in een ideologie van werkzekerheid, vormden in onderneming G de basis van een onderhandelingsstrategie gericht op het behoud van werkzekerheid in termen van het behoud en eventuele uitbreiding van het werkvolume.

Wat we hiermee bedoelen is dat de onderhandelingsobjectieven in deze onderneming verschuiven van een streven naar relatieve werkzekerheid, gericht op de individueel betrokken werknemers, naar een vorm van zekerheid, waar een vaste band bestaat tussen het behoud van een welbepaald werkvolume, een vaste contingentering van werknemers en de economische activiteit van de onderneming. In concrete termen vertaald ontwikkelt zich in de onderneming een onderhandelingsstrategie die gericht is op een automatische vervanging van afgevlode werknemers, (het sociale aspect) en een strategie gericht op de realisatie van een constante investeringsvernieuwing, (het economisch aspect) dermate dat de flexibiliteit van management, niet alleen wat de omvang van tewerkstelling, maar ook wat betreft de omvang en het karakter van investeringen, wordt geraakt.

In dit kader kan worden verwezen naar een feitelijk, niet formeel ondertekend akkoord, daterend van 1964 (2 dec.) waarin o.a. werd gesteld dat "indien een vrachtwagen uit omloop wordt genomen, deze zo vlug mogelijk dient te worden vervangen" en het akkoord van 2 juli 1970, in identieke vorm, dat bepaalt dat "o.a. de reorganisatie in de transportsector nooit voor gevolg zal hebben dat het personeel in de garage hierdoor wordt verminderd" en anderzijds "dat de directie er zich toe verbindt dat, indien een autovoerder om een bepaalde reden uit dienst treedt, hij steeds zal worden vervangen, zodat het contingent op peil blijft".

Alhoewel dus enerzijds het vrij gunstig economisch klimaat dergelijke onderhandelingen hebben mogelijk gemaakt en zij anderzijds qua effect vrij marginaal blijven, mag ons inziens het belang van dergelijke akkoorden niet worden onderschat. Ze vormen een reflectie van de vakbondssterkte in het lokale systeem van arbeidsverhoudingen en van de betekenis van de ideologie van werkzekerheid in de sector. Vooral de principiële draagwijdte van de akkoorden echter, m.n. de doorbraak van de dualiteit tussen het sociale en economische luik in de onderhandelingen, in de mate dat de eisen rond tewerkstelling rechtstreekse aanleiding vormen tot een economische discussie van het investeringsvolume en de aanwending door management van kapitaalsproductiefactoren, suggereren dat de algemene hypothese van stricte machtsongelijkheid tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties vatbaar is voor conjuncturele en individuele correcties.

Dat deze correcties uiteindelijk slechts conjunctureel zijn wordt aangetoond in de evolutie van de tewerkstelling na 1972. Dit is het tijdstip waarna de economische strategie van de onderneming duidelijk is gericht op de afbouw

van de onderneming, een afbouw die blijkbaar ook binnen een syndicaal sterk ondernemingssysteem van arbeidsverhoudingen realiseerbaar is geweest. Dit bracht in casu echter grotere moeilijkheden mee dan elders, en ging bij de uitvoering van de negatieve tewerkstellingsimplicaties van het economisch beleid vergezeld met de aanwending van dezelfde multinationale onderhandelingselementen als deze gebruikt in onderneming H worden aangewend.

Eind 1972 (O.R. 29.9.1972 - 2.10.1972 - 4.10.1972 - 30.11.1972) worden de eerste afvloeiingsplannen bekendgemaakt. De economische basis ligt enerzijds in een aantal internationale gebeurtenissen, m.n. de scherpe daling van de gerealiseerde winstmarges in de exploitatie tengevolge van nationalisaties. Deze daling heeft tot gevolg dat een van de belangrijkste bestaansredenen van de Belgische raffinaderij, die vnl. was geconcipieerd als afzetraffinaderij voor het goedkoop verworven exploitatiesurplus, vervalt, in de mate dat exploitatieverliezen in België, tevoren getolereerd en opgevangen door de upstreamwinst, hun legitimatie verliezen (1). Daarnaast liggen ook binnenlandse moeilijkheden aan de basis van de tewerkstellingsdaling, meer bepaald mislukkingen in de detailverkoop en de marketing.

De realisatie van de beperkte negatieve tewerkstellingsimplicaties in de beginfase gebeurt vnl. langs financieel aantrekkelijke afvloeiingsplannen. Verdere parallellen met onze vaststellingen in onderneming H bestaat in het gebruik van het informatie monopolie door management, waarbij enerzijds de juiste omvang van de economische beslissingen in het vage wordt gelaten (2), mede door frequente verwijzingen naar het multinationaal gecentraliseerde aspect van de reorganisatie, terwijl ook het tijdstip van de mededeling een voorafgaandelijke discussie onmogelijk maakt. (3)

Ondanks de aanvaarding door de werknemers van de eerste pensioenplannen (1972) is het in deze onderneming merkwaardig dat, naarmate de economische afbouw van de onderneming duidelijker wordt, ondanks onderhandelingsongelijkheid, de reactie vanuit het systeem van arbeidsverhoudingen - mede tengevolge van de geschetste karakteristieken van het lokale systeem van arbeidsverhoudingen - bijkomende problemen stelt aan management tot realisatie van de tewerkstel-

(1) Versie lid management.

(2) O.R. 2.10.1972.

(3) O.R. 29.9.1972.

lingsimplicaties van zijn economische strategie, waardoor deze onderneming zich onderscheidt van de overige ondernemingen in de sector. Zo blijft de ideologie van werkzekerheid in termen van het behoud van werkvolume een wezenlijk element van de vakbondsstrategie op ondernemingsvlak. Haar belangrijkheid ligt niet zozeer in haar beperkte effectiviteit tot het afnemen van afvloeiingen, dan wel in het feit dat ze, in het kader van een multinationale onderneming, rechtstreeks de economische strategie van afbouw van het lokale filiaal raakt en alsdusdanig economische ramificaties heeft die in een studie van ongelijke machtsverhoudingen tussen nationale vakorganisaties en multinationalaal management vermeldenswaardig zijn.

In de eerste plaats denken we hierbij aan de onderhandelingen gevoerd begin 1973 (1) waarbij de vakorganisaties er niet alleen in slagen voorgestelde nieuwe afvloeiingen te blokkeren voor een beperkte periode, maar parallel hieraan er in lukken her werkvolume uitgevoerd door deze werklieden, te behouden.

De door de directie - in het licht van een stijgend exploitatie verlies en daling van de marketingsactiviteiten - voorgestelde liquidatie van 5 vrachtwagens (en parallelle afvloeiing) wordt door de vakorganisaties succesvol afgewezen. Weliswaar wordt van directiezijde niet ingegaan op de verdere vakbondseis tot vervanging en vernieuwing van de 5 vrachtwagens (2)

maar wordt bereikt dat het bestaande personeelskader en het bestaande materiaal op peil blijft.

In tweede instantie moet worden verwezen naar de onderhandelingen midden 1974 (3). In het licht van de alarmerende afbouw van de marketingssector wordt van vakbondszijde de eis gesteld tot behoud van de rendabele verkooppunten, tot aankoop van nieuwe vrachtwagens in functie van het behoud van het contingent en tot algemeen integraal behoud van de distributiesector.

Ondanks het feit dat deze eisen de kern van het economisch beleid van de onderneming raken, worden ook hier door de vakorganisaties beperkte resultaten geboekt, in de mate dat wordt overeengekomen de afbouw van de resterende verkooppunten te blokkeren van een beperkte periode. In laatste instantie moet ook nog worden verwezen naar de meer algemene accentverschuiving van vakbondssactie naar de economische aspecten van bedrijfsvoering : toenemende vragen in de ondernemingsraad naar de werking en de activiteit van de multi-

(1) 13.4.1973.

(2) Zoals een directielid het tijdens de onderhandelingen stelde "hoe kunnen we zinnig in Los Angeles dergelijke investering verantwoorden, voor een subsector die dagelijks met verliezen werkt en waarschijnlijk volledig zal worden afgestoten".

(3) 21.5.1974.

ationale groep (1) en ten aanzien van de vooruitzichten van de Belgische onderneming en specifiek haar marketingactiviteiten. (2)

Kunnen dus in deze onderneming sterke weerstanden vanuit het systeem van arbeidsverhoudingen worden vastgesteld ten aanzien van de uitvoering van de economische strategie van de multinationale onderneming, dan werd deze desalniettemin, mits moeilijkheden, uitgevoerd en aanvaard. Ondanks verzet van de vakorganisaties (3) wordt een tweede pensioenplan bekendgemaakt op 8 oktober 1974, waarbij in totaal 63 arbeiders en bedienden zijn betrokken, en een derde pensioenplan op 30 mei 1975.

2. De sluiting van de onderneming RBP

De problemen rond de sluiting van RBP vormen zowat het sluitstuk van dit overzicht.

Om meerdere redenen is de geschiedenis rond de sluiting van RBP belangrijk : enerzijds betreft het de eerste onderneming in de sector die met tewerkstellingsdaling op dergelijke grootschalige wijze werd geconfronteerd, anderzijds is de getroffen onderneming juist deze waar de syndicale macht op maximale wijze was uitgebouwd. Dit laat dus de scherpte van de confrontatie tussen doelstellingen van werkgevers en werknemers reeds vermoeden, wat trouwens werd bevestigd in de praktijk van arbeidsverhoudingen, waar de verdediging van tewerkstelling door werknemers een historisch unieke betekenis krijgt in het licht van een in België unieke sectoriële staking voor de verdediging van tewerkstelling in één onderneming en de bezetting van de onderneming zelf, die 11 maanden duurde.

In de behandeling van de problemen rond de sluiting zal als volgt worden tewerk gegaan. Vooreerst zal een chronologisch overzicht worden gegeven van de verschillende gebeurtenissen, deels om documentaire redenen, dus als

(1) O.R. 13.6.1973 - 23.10.1973 - 23.1.1974 - 20.2.1974.

(2) O.R. 3.8.1973; 23.10.1973; 28.11.1973; 23.1.1974; 20.2.1974; 13.3.1974; 17.4.1974; 30.5.1974; 19.6.1974.

(3) Zie o.a. verzoeningscomité, NPC petroleum, vergadering 16.9.1974. Waar volgende vakbondsinterventie trouwens bekend is ten aanzien van de gepercipieerde betekenis van werkzekerheid : "De werknemersafvaardiging is van mening dat de geplande verkoop van de marketingsector totaal strijdig is met de bestaande overeenkomst betreffende de werkzekerheid. Ze kan bovendien niet aanvaarden dat een multinationaal bedrijf dat enorme winsten maakt eenzijdig over de tewerkstelling van meer dan honderd personeelsleden beslist. Op basis van het rendabel zijn van een bepaalde afdeling.

achtergrond voor het tweede deel, waar de sluitingsproblematiek en de oplossingen zullen worden geëvalueerd en gesitueerd in het kader van onze algemene bevindingen over de problematiek van tewerkstelling en collectief overleg in MNO.

Opgemerkt weze dat, ondanks de belangrijke rol van de overheid vnl. bij de formulering van oplossingen voor het tewerkstellingsverlies, hier in de eerste plaats aandacht zal worden besteed aan de rechtstreekse verhouding tussen enerzijds werknemers en vakbondsorganisaties en de individuele werkgever en de werkgeversfederatie, zodat slechts zijdelings de rol van de overheid zal worden belicht; in de mate dat ze rechtstreeks intervenieert in de verhouding werknemers-werkgevers.

a. De chronologie der gebeurtenissen. (1)

Ondanks het feit dat in de periode van de aankondiging van de sluiting de werknemers enigszins waren voorbereid op belangrijke wijzigingen in de eigendomsstructuur van de vennootschap (2), kwam desalniettemin de mededeling van de beslissing tot sluiting vrij onverwachts.

Op de O.R. van 31 juli 1978 wordt meegedeeld dat "op aanbeveling van onze moedermaatschappij, en tevens belangrijkste aandeelhouder, Occidental Petroleum Corporation, zal deze raffinaderij haar deuren sluiten". (3) De sluiting zal definitief worden aangekondigd op de O.R. van 7 augustus 1978 tenzij steekhoudende alternatieven kunnen worden voorgelegd. De sluiting betreft 256 arbeiders en 178 bedienden, en zoals wordt meegedeeld zal Occidental 23 miljoen dollars ter beschikking stellen om de contractuele en sociale verplichtingen na te komen, maar wijst het iedere verdere verantwoordelijkheid voor de toekomst af.

Van werknemerszijde wordt onmiddellijk de toepassing geëist van de conventies van 1959 en 1960 en wordt in de eerste plaats geëist dat de sluiting wordt uitgesteld, en besprekingen worden aangevat, gedurende dewelke (de 3 maanden-
lijkse periode waarvan sprake in de conventie van 1960) alle afdankingen zouden worden geblokkeerd. Dit uitstel wordt afgewezen van directiezijde, hierbij referend naar de in de wet van 23 juni 1966 opgenomen bepalingen,

-
- (1) Vnl. gebaseerd op Van der Hallen, P., De verhouding van de nationale staat en de vakbeweging tot de multinationale onderneming. Probleem van controle en opbouw van een syndicale tegenmacht. Thesis Pol. & Soc., K.U.L., 1977; Geerts, P., De bezetting van RBP, Kritiek, 1979, en krantenknipsels.
 - (2) O.R. 30.3.1977, 6.4.1977, 13.4.1977, 22.4.1977, 6.7.1977; over de geplande verkoop van de onderneming aan een lybische groep.
 - (3) In publieke advertenties en mededelingen verwees de directie naar een globaal verlies in 5 jaar van 1,5 miljard.

terwijl eveneens wordt geweigerd zich neer te leggen bij eventuele besluiten van het P.C., alhoewel wordt erkend dat "de uitspraak van een onpartijdig officieel lichaam een morele waarde heeft die misschien door Los Angeles niet zo maar kan worden genegeerd."

Tijdens de O.R. van 2 augustus 1978 worden van werknemerszijde een aantal alternatieve voorstellen aan de directie meegedeeld, gericht op het behoud van een aantal rendabele raffinage afdelingen enerzijds, RBP verzoekend anderzijds onderhandelingen met het oog op overname door de overheid in te zetten.

Op de O.R. van 7 augustus 1978 wordt de sluitingsdatum, 6 september 1978, echter officieel aangekondigd en worden de in de wet van 28 juni 1966 (1) en het K.B. van 20 september 1967 (2) vermelde instanties hiervan verwittigd. Hierbij moet dus wel worden genoteerd dat in de kennisgeving aangaande de sluiting van de onderneming uitdrukkelijk werd vermeld dat de afdeling elektronische gegevensverwerking operationeel bleef. Van werknemerszijde worden nogmaals de standpunten, zowel deze inzake de toepassing van de conventies en de inacht te nemen uitstelprocedure, als de alternatieve voorstellen, zoals geformuleerd op de vorige O.R., hernomen, echter zonder resultaat.

Op 29 augustus 1978 volgt de eerste vergadering van het NPC dat ten gronde de problemen rond de sluiting zal bespreken. De discussie is nl. gecentreerd rond de vraag naar de toepasselijkheid van de conventies '59 en '60 op de voorgenomen sluiting. (3)

Van werkgeverszijde wordt het standpunt verdedigd dat het hier gaat om een volledige stopzetting van de bedrijvigheid, zodanig dat de overeenkomstig de conventie van jaar 1959 de afdanking zonder meer kan plaatsvinden en dat enkel de regelingen zoals vervat in de wet van 28 juni 1966 van toepassing zijn.

Bij het werkgeversstandpunt worden in vakbondsdocumenten volgende overwegingen genoteerd (4) : "de lange discussie liet duidelijk aanvoelen dat 1) RBP van slechte wil is en voor haar geen enkel uitstel van executie mogelijk is 2) dat de Petroleum federatie, die door de minder gunstige economische toestand in de petroleumindustrie meer en meer verdeeld zit met het vraagstuk van de werkzekerheid, deze aangelegenheid wil benutten om een

(1) B.S., 2.7.1966.

(2) B.S., 5.10.1967.

(3) Wat de juridische aspecten betreft, zie supra.

(4) Geciteerd uit syndicale dossiers.

standpunt in de interpretatie van de overeenkomst van 1959 aan te nemen en aldus een deuk aan te brengen in het toepassingsarsenaal dat de werkzekerheid regelt 3) dat ten aanzien van het probleem, zoals bepaald in de conventie van 1960, waarbij afvloeiende arbeiders in andere petroleumfirma's zouden opgenomen worden, de petroleumfederatie verklaart dat zelfs dit in de huidige omstandigheden onmogelijk is, maar dat ze wel bereid is goede diensten te verlenen om eventuele tewerkstelling in andere sectoren te bepleiten.

Van vakbondszijde wordt de stelling verdedigd dat het hier geen volledige stopzetting van bedrijvigheid betreft, tengevolge van het instandhouden van de afdeling elektronische gegevens verwerking en dat in de eerste plaats de conventie van 1959 toepasselijk is, wat mede impliceert het inachtnemen van de besprekingsperiode van 3 maanden, en de tussentijdse blokkering van de afdankingen.

Volgende aanbeveling van de voorzitter van het P.C. wordt voorgelegd aan de partijen : de inachtnaam van een periode van drie maand met het oog op het voeren van onderhandelingen, die wordt beschouwd als ingegaan op 31 juli. Mits herhaling van de reeds bekende standpunten wordt van patronale zijde de verlenging van de overlegperiode geweigerd; de directie in Los Angeles zou worden geïnformeerd maar verwacht werd dat de aanbeveling het standpunt niet zou wijzigen. Noteren we eveneens rond deze periode de eerste ministeriële tussenkomst in het conflict, waarbij rechtstreeks bij het centrale management in Los Angeles wordt aangedrongen de aanbeveling van de regeringsbemiddelaar te respecteren, en een nieuw uitstel tot eind oktober van de sluiting vast te stellen, waarop echter eveneens een negatief antwoord volgt.

Het afspringen van de onderhandelingen markeert het begin van een tweede fase waarin parallel 2 industriële acties worden gestart : op initiatief van de vakbondsbasis in de onderneming wordt overgegaan tot de bezetting van het bedrijf, terwijl eveneens een sectoriële staking start die de ganse petroleumsector betreft bij de sluiting.

In de solidariteitsactie met de ontslagen werknemers van RBP worden volgende eisen geformuleerd : de eerbiediging van de conventionele wachtperiode van drie maanden voor RBP - de strikte eerbiediging van de conventie over werkzekerheid en stopzetting van verdere afbouw van de tewerkstelling, o.a. door uitschakeling van werk aan derden.

Tijdens de staking wordt ook van overheidszijde gepoogd oplossingen uit te werken voor het conflict. Opvallend daarbij is hoe vanuit de overheid gepoogd wordt deeloplossingen te situeren buiten de betwiste akkoorden van 1959-1960. Dit is o.a. zeer duidelijk op de officiële verzoeningsvergadering van 22 september 1978, waarbij aan de partijen wordt gevraagd "elke principiële en pragmatische opstelling achterwege te laten, hun juridisch getwist niet te hervatten en het gezond verstand te laten spreken" wat nogmaals in de richting wijst van onze eerder geformuleerde opmerkingen over de dualiteit tussen de dynamiek en realiteit van arbeidsverhoudingen enerzijds en de juridische resultaten ervan, de akkoorden, anderzijds.

Het verzoeningsvoorstel voorzag oplossingen, deels te realiseren langs tewerkstellingscreatie in de petroleumsector, op basis van een meer strikte toepassing van de wetgeving inzake stagiairs en brugpensioen; vervroegde pensionering voor een aantal arbeiders ouder dan 55 jaar; financiële overgangsmaatregelen voor de niet dadelijk te plaatsen werknemers.

Van werkgeverszijde wordt afwijzend gereageerd op dit voorstel en wordt nogmaals zo sterk mogelijk de sectoriële verantwoordelijkheid afgewezen. Van vakbondszijde wordt gewezen op het onvoldoende aantal te herklasseren arbeiders in het voorstel en wordt nogmaals de band benadrukt tussen de problemen in RBP en het probleem van werkzekerheid in de globale sector, o.a. het werk aan derden.

Een nieuwe aanbeveling van de Min. van Arbeid (29.6.1976) waarbij nl. wordt voorzien in financiële vergoedingen voor de afgedankte werknemers, de oprichting van een aanwervingsreserve bestaande uit afgedankte werknemers, wordt nogmaals afgewezen door de bezetters.

De sectoriële staking komt inmiddels na 3 weken tot zijn einde, mede tengevolge van tekenen van werkhervatting in enkele ondernemingen en moeilijkheden in de organisatie van een efficiënte staking, nl. bij gebrek aan effectieve internationale solidariteit. Vermelden we in dit verband de poging van de Algemene centrale tot internationalisatie van het conflict langs de I.C.F., slechts resulterend in een telegram van I.C.F. naar Oxy, maar niet gevolgd door enige internationale actie; wijzen we er ook op dat de bedienden niet deelnamen aan de staking en ook in de onderneming zelf dadelijk instemden met de in de conventie voorziene uitbetaling van vrij aanzienlijke ontslagvergoedingen.

Zoals we dus vaststellen loopt de algemene nationale staking ten einde zonder dat aan het CAO interpretatieconflict een oplossing werd geboden die

perspectief biedt voor soortgelijke sluitingen in de toekomst. Voor het RBP conflict kan evenmin binnen deze CAO's een oplossing worden gevonden. De bezetting wordt verdergezet, ondanks het isolement waarin ze door het uitvallen van de staking werd geplaatst.

De laatste fase in de oplossing van het conflict wordt vnl. gedomineerd door twee parallelle onderhandelingen, enerzijds tussen vakbonden, bezetters, het Ministerie van Streekeconomie en de kandidaat koper, anderzijds tussen de vakorganisaties, bezetters en Oxy tot het bereiken van een akkoord ten aanzien van de vergoedingen voor de niet tewerkgestelde werknemers.

Wat de onderhandelingen tussen de nationale aktoren en de overnemer betreft stellen zich vnl. problemen op 3 terreinen : de intentie van de overnemer tot vrije aanwerving van de werknemers zonder het toekennen van prioriteit aan de bezetters; de intentie van de werkgever tot het volledig uitgeven van vervoer aan derden en problemen inzake het kwotum van aan te werven arbeiders. Een minimum programma inzake de sociale aspecten zonder dewelke de bezetters niet bereid waren de raffinaderij te ontruimen, komt tot stand met volgende krachtlijnen (1): minimum aanwerving van 100 arbeiders, de toelaatbaarheid van bekwaamheidsproeven, prioriteit van selectie voor bezetters en vroegere werknemers, de overgenomen arbeiders starten met 1 jaar anciënniteit en hetzelfde uurloon als bij RBP, de overnemer zal niet verplicht worden het vervoer zelf te organiseren en het tot stand komen van een voorafgaandelijke verbintenis door Oxy tot naleving van zekere tegemoetkomingen aan arbeiders die bezetten en niet kunnen worden overgenomen is noodzakelijk alvorens de bezetting kan worden opgeheven. Deze krachtlijnen vormen uiteindelijk ook de hoofdlijn van het met Coastal afgesloten akkoord op 25 juni 1979. Tussen Oxy, de vakorganisaties en bezetters wordt op 9 juli tenslotte eveneens een akkoord bereikt ten aanzien van het uit te keren brugpensioen, een pensioenbijslag en een bijkomenden premie. (2) Op 6 augustus 1979 wordt de langste bezetting in de geschiedenis van Belgische arbeidsverhoudingen opgeheven.

(1) Voor een gedetailleerd overzicht van dit programma en de discussies bezetters/vakorganisaties/Ministerie van Streekeconomie, zie Van der Hallen, P., o.c., p.99-108.

(2) Van der Hallen, P., o.c., p.118-121.

b. De betekenis van de problemen rond RBP in het kader van de discussie rond multinationale ondernemingen.

In deze paragraaf zullen we nog zeer kort pogen de problemen rond R.B.P. te situeren binnen de meer algemene problematiek rond tewerkstelling en multinationale ondernemingen.

Hierbij is het, ons inziens, noodzakelijk de problemen rond R.B.P. zo genuanceerd mogelijk te benaderen.

Meer bepaald lijkt het ons inziens niet bij te dragen tot conceptuele duidelijkheid, onmiddellijk en algemeen, de multinationale eigendomsstructuur van de onderneming exclusief verantwoordelijk te stellen en de problematiek rond R.B.P. als type voorbeeld te brandmerken van willekeurig multinationaal optreden inzake lokalisatie van investeringen en tewerkstelling, zoals werd gesuggereerd in de bestaande literatuur en vakbondspublicaties. (1)

In casu gaat ons inziens een belangrijke nuance verloren die duidt naar het fundamentele parallellisme in optreden van multinationale en nationale ondernemingen. Dergelijke nuance vaststellingen start van basisbeginselen zoals 1) de erkenning dat alle micro eenheden in een markteconomie in min of meerdere mate onderworpen zijn aan de immanente wetten van de markt en als dusdanig binnen dergelijke omgeving streven naar winstmaximalisatie 2) van de erkenning dat het beslissingsmonopolie voor de realisatie hiervan is toegekend aan de eigenaar. Dit beslissingsmonopolie dat correspondeert aan de juridische basisbeginselen vervat in de ganse economie van de wetgeving (de vrijheid van eigendom, arbeid en nijverheid) en de daaruit voortvloeiende prevalentie van de belangen van de eigenaar.

Deze nuancering vormt ons inziens een meer duidelijke basis voor een beschouwen van de specifieke structureel multinationale aspecten van de problematiek waarbij een te discriminerende differentiatie in te voeren in de beoordeling van markteconomisch optreden van multinationale versus nationale ondernemingen wordt vermeden.

Multinationale aspecten desalniettemin bleken bijzonder belangrijk in de problematiek rond RBP en bevestigen grotendeels de literatuurhypothese en onze voorgaande bevindingen.

Inzake arbeidsverhoudingen in het bijzonder is het duidelijk dat de multinationaliteit van de onderneming in belangrijke mate de uitoefeningsmodaliteiten tot realisatie van de voormelde algemene belangenhiërarchie wijzigt,

(1) Zie o.a. Geerts, P., o.c., 1979.

Nota A.C. persconferentie 15.11.1978.

en een aanzienlijk gradueel onderscheid aantoonst in onderhandelingsongelijkheid tussen nationale aktoren en nationale ondernemingen versus multinationale ondernemingen.

Dit onderscheid vindt zijn oorzaak in

- 1) de intransparantie van de economische bewegingen die aan de basis liggen van de sluitingsbeslissing, en die vooral aan werknemers in MNO bijkomende problemen stelt inzake de beoordeling van de lange termijnstrategie gevolgd in dergelijke onderneming.
- 2) de pluraliteit van vestigingen in een multinationale onderneming, waardoor de trefkracht van conventionele industriële acties, zeker bij sluiting, zeer sterk wordt gereduceerd.
- 3) het transnationaal karakter van het management, en de afwezigheid van een nationale band tussen management en nationale aktoren, waardoor onderhandelingen worden bemoeilijkt tengevolge van zowel de fysische afwezigheid van de beslissende autoriteit, als tengevolge van de ineffectiviteit van onderhandelingselementen gebaseerd op niet economische criteria of overtuigingselementen in het zogenaamd nationaal sociaal "network" (tussenkomen van de overheid, publieke opinie), elementen die in onderhandelingen tegenover een afwezige transnationale onderhandelingspartij hun betekenis verliezen.

Meer algemene elementen verbonden aan de multinationaliteit van de onderneming, die de onderhandelingsongelijkheid gradueel versterken, kunnen slechts suggestief worden naar voor gebracht, vermits een strikt bevestigen van de belangrijkheid van deze aspecten een onderzoek vereist naar de economische strategie van de onderneming alsdusdanig, en de aan multinationale verbonden superieure onderhandelingspositie, resulterend uit haar economische strategie. In concreto denken we aan de economische bewegingen die de sluiting voorafgaan en de hypothesen die wijzen op de grotere potentialiteit in multinationale ondernemingen, tot het creëren van sluitingsklare filialen langs een prijs- en investeringsstrategie, zodanig dat de normen ter beoordeling van de profaïtabiliteit (dus sluitingsmogelijkheid) van lokale filialen anders zijn gesitueerd en de vraag naar de validiteit, in een multinationalaal kader, van de traditionele verantwoordende criteria voor sluiting van lokale ondernemingen, een andere betekenis krijgt.

Besluit

Dit hoofdstuk heeft betrekking op de tewerkstellingsproblematiek in multinationale ondernemingen en behandelt daarvan een aantal welbepaalde aspecten.

De globale probleemstelling rond tewerkstelling in multinationale ondernemingen vertrekt vanuit een drievoudige hypothese.

Ten eerste de hypothese dat tewerkstellingsbeslissingen in multinationale ondernemingen centraal worden genomen in een intransparant beslissingscentrum, dat zich in het buitenland situeert. Ten tweede van de hypothese dat beslissingen inzake tewerkstelling in multinationale ondernemingen worden genomen in functie van de globale financiële en economische strategie van het concern, dus worden beheerst door overwegingen die de grenzen van het economisch optreden van het lokale filiaal overschrijden, wat impliceert dat negatieve tewerkstellingsbeslissingen de economische en sociale finaliteit van het lokale filiaal als eenheid op zich uit het oog verliezen.

Ten derde de hypothese dat nationale vakorganisaties en nationale overheden, in hun pogingen om de bepaling van tewerkstelling in lokale filialen te beïnvloeden, in functie van de specifieke sociale en economische finaliteit van het lokale filiaal, sterk zijn gehinderd door de superieure onderhandelingsmacht van multinationale ondernemingen, die wordt aangewend om het lokale filiaal, sterk zijn gehinderd door de superieure onderhandelingsmacht van multinationale ondernemingen, die wordt aangewend om het lokale filiaal te doen passen in de mondiale belangen en objectieven van het concern.

Deze probleemstelling kan worden benaderd vanuit een dubbel perspectief.

Vanuit economisch perspectief axeert het onderzoek zich op de economische werkelijkheid en wordt onderzocht hoe de tewerkstellingsbewegingen in multinationale ondernemingen in feite verlopen, welke factoren deze tewerkstellingsbewegingen beïnvloeden, en in welke mate multinationale ondernemingen optreden als onafhankelijke actoren die vanuit een globale economische strategie tewerkstelling in lokale filialen manipuleren en eventueel negatief beïnvloeden.

Anderzijds kunnen de vragen naar tewerkstellingsstabiliteit worden getoetst vanuit een meer kwalitatief perspectief. Bij dergelijke benadering wordt de potentialiteit van multinationale ondernemingen tot internationale relocatie van tewerkstelling in functie van hun mondiale objectieven als uitgangspunt aanvaard, en staat dan de vraag centraal in welke mate vanuit

de nationale aktoren in arbeidsverhoudingen een impact kan worden uitgeoefend op de tewerkstellingsbeslissingen in multinationale ondernemingen, meerbepaald hoe de regelvorming zich desbetreffend inhoudelijk heeft ontwikkeld tussen multinationale ondernemingen en lokale sectoren.

Het is duidelijk dat deze laatste invalshoek meer past in een studie vanuit een perspectief van arbeidsverhoudingen, ook mede omdat in het literatuuroverzicht reeds uitvoerig werd gewezen op de problemen verbonden aan een toetsing van de tewerkstellingsproblemen vanuit economisch perspectief. Centraal staat dan het beschrijvend onderzoek naar het verloop van collectief overleg over tewerkstellingsstabiliteit in multinationale filialen. In de termen van deze studie, de vraag naar de wijze waarop de substantiële regelvorming tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties zich heeft ontwikkeld, en de vraag in hoeverre de specifieke kenmerken voortvloeiend uit de multinationaliteit van een der aktoren in arbeidsverhoudingen deze regelvorming heeft beïnvloed.

Deze vragen worden gesteld tegen de achtergrond van de algemene literatuur hypothesen over ongelijke machtsverhoudingen tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties.

Vanuit een dergelijk perspectief zijn drie deelvragen belangrijk.

Ten eerste, hoe verloopt het unilaterale en autonome beslissingsproces inzake tewerkstelling in multinationale ondernemingen, in welke mate is er sprake van gecentraliseerde beslissingen die zich situeren buiten het lokale filiaal?

Ten tweede, in welke mate wordt vanuit het "staatsrechterlijk" normenstelsel de tewerkstellingsstabiliteit beschermd en de vrijheid van ondernemingen tot relocatie van tewerkstelling begrensd?

Ten derde, hoe verloopt de autonome rechtsvorming inzake tewerkstellingsstabiliteit tussen multinationale filialen en nationale vakorganisaties en wat is de inhoud van het normenstelsel dat zich ontwikkelt op sectorieel en ondernemingsvlak in multinationale ondernemingen?

Wat zijn onze belangrijkste feitelijke vaststellingen ?

Inzake de lokalisatie van het beslissingscentrum met betrekking tot tewerkstelling geldt als hoofdelement van de argumentatie dat dit zich - ondanks een niet te onderschatten en als belangrijk te omschrijven input van het lokaal management - situeert buiten het lokale Belgische filiaal.

Deze lokalisatie van beslissingen buiten de Belgische onderneming volgt vnl. uit het feit dat binnen multinationale ondernemingen, langs het gebruik van verschillende plannings- en controletechnieken, de discretie van het lokaal management inzake tewerkstelling, zowel uitbreiding als daling, dusdanig wordt beperkt, dat het zwaartepunt van de beslissing buiten de Belgische onderneming is gelegen.

Dit gebeurt langs de rol van de centrale diensten in het lange termijn planningsproces, en in het bijzonder bij investering en desinvestering, waar de grote contouren van het economisch, dus ook het tewerkstellingsbeleid van lokale filialen hoofdzakelijk op multinationaal vlak wordt vastgesteld. Verder langs de rol die de centrale diensten spelen in de beïnvloeding van de korte termijn planning, die wordt uitgevoerd door lokale filialen, maar meermaals wordt getoetst en wordt onderworpen aan de goedkeuring van de centrale diensten. Tenslotte bezitten de centrale diensten de mogelijkheid om in de dagelijkse werking van het lokale filiaal in te grijpen, wanneer dit is vereist vanuit de behoeften van de multinationale groep.

Dit betekent dus dat, in de mate dat de bepaling van tewerkstelling wordt beschouwd als een unilateraal proces, dit een proces is dat zich in belangrijke mate situeert buiten het lokale Belgische filiaal, maar echter derwijze wordt uitgevoerd dat een toenemende centralisatie in beleidsconceptie, samengevat met een apparente decentralisatie in beleidsuitvoering.

Centraal echter in deze studie staat de vraag naar de mate waarin tewerkstellingsbeslissingen, tot dusver unilateraal beschouwd, voorwerp zijn van gemeenschappelijke regelvorming in arbeidsverhoudingen.

Dit vereist dan vooreerst een studie van de beïnvloeding van tewerkstellingsbeslissingen vanuit het "staatsrechterlijk" normenstelsel. Uit de analyse van de grenzen en de krachtlijnen van het wettelijk kader blijkt deze invloed eerder beperkt. De vrijheid van tewerkstellingsbepaling wordt weliswaar bezwaard met financiële en andere modaliteiten, maar niet dusdanig dat de flexibiliteit van de onderneming inzake tewerkstelling fundamenteel wordt beperkt.

Uit het vorige wordt het duidelijk dat het accent moet worden gelegd op de autonome rechtsvorming tussen de aktoren in arbeidsverhoudingen, vanuit de vraag in welke mate in multinationale ondernemingen en sectoren de nationale vakorganisaties een impact kunnen uitoefenen op tewerkstellingsbeslissingen,

waarvan tevoren werd opgemerkt dat deze gecentraliseerd worden voorbereid, door hun aard behoren tot de essentiële aspecten van het economisch beleid van ondernemingen en als dusdanig de kern van arbeidsverhoudingen als machtsverhoudingen raken.

De belangrijkste feitelijke vaststellingen inzake de ontwikkeling van regels m.b.t. tewerkstellingsstabiliteit in de multinationale petroleumsector zijn de volgende.

Primo, dat zich in de petroleumsector in de jaren zestig een normenstelsel heeft ontwikkeld dat zeer aanzienlijke beperkingen stelt aan de unilaterale beslissingsmacht van de ondernemingen tot autonome bepaling van het niveau van tewerkstelling, een regelvorming die zelfs uniek is in het kader van Belgische arbeidsverhoudingen. Inhoudelijk immers wordt op verschillende terreinen belangrijke beperkingen opgelegd aan de patronale vrijheid van bedrijfsvoering en afdanking : het werk aan derden en de bestaans- en werkzekerheid. Qua toepassingsgebied wordt de beschermingsregeling, die normaliter geldt ten aanzien van individuele ondernemingen, uitgebreid tot een vorm van sectoriële solidariteit, georganiseerd ten laste van de collectieve verantwoordelijkheid van alle petroleumbedrijven.

Buiten de in de juridische libellering vervatte verplichtingen blijken de akkoorden aan de basis te liggen van het ontstaan van een "ideologie van werkzekerheid" in de sector.

Secundo stellen we vast dat dit akkoord, vanaf het einde van de zeventiger jaren, vooreerst langs een onwerkzame toepassing en vervolgens na conventioneel amendering wordt afgezwakt. Dit culmineert in het akkoord van 1980 waarin enerzijds de tewerkstellingsgarantie voor nieuw aangeworven werknemers wordt opgeheven, en leidt tot de invoering van een systeem van vastheid van betrekking met verlengde opzegtermijnen, gelijkaardig aan dit geldend bij bedienden; anderzijds wordt de zeer verregaande bescherming bij sluiting gewijzigd en afgezwakt.

Hiermee verliezen de vroegere akkoorden van 1960 weliswaar hun unieke betekenis in het kader van Belgische arbeidsverhoudingen, maar blijven anderzijds aanzienlijke, via meer financiële hinderpalen de flexibiliteit van de ondernemingen i.v.m. tewerkstellingsbepaling beperken.

Tertio stellen we vast dat op ondernemingsvlak, binnen een sector waarin enerzijds de akkoorden van 1960 bestaan, en anderzijds de "ideologie van werkzekerheid" de volledige syndicale actie heeft doordrongen, de regelvorming inzake tewerkstellingsstabiliteit zich toch dermate ontwikkelt dat vanuit arbeidsverhoudingen slechts in beperkte mate in concreto een impact kan worden uitgeoefend op het tewerkstellingsniveau in multinationale filialen. Algemeen blijkt de tewerkstelling constant dalend in de verschillende ondernemingen, en in bepaalde ondernemingen komen specifieke akkoorden tot stand waarin uitzonderingen worden voorzien op voornoemde sectoriële bescherming van de tewerkstelling.

Wat de verklaring van deze vaststellingen betreft, in het licht van de algemene hypothese dat de multinationaliteit van aktoren een weerslag heeft op de inhoud en het tot stand komen van normensystemen in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, lijken ons de volgende observaties belangrijk.

Het vanuit historisch perspectief beschouwen van het tot stand komen en de evolutie in de akkoorden reveleert in de eerste plaats dat de betekenis van de aspecten verbonden aan de multinationaliteit van een van de aktoren (waaruit de hypothese van ongelijke machtsverhoudingen resulteert) niet steeds even belangrijk is geweest. De vraag kan dus worden gesteld of het tot stand komen van de akkoorden niet noopt tot een aantal beperkte correcties op de in de literatuur op algemene wijze geponeerde hypothese van onderhandelingsongelijkheid tussen nationale vakorganisaties en multinationale ondernemingen. Uit de regelvorming blijkt dat deze algemeen geponeerde hypothese niet steeds historisch valabel is en vatbaar is voor sectoriële correcties. Het komt ons voor dat het ontstaan van de akkoorden van 1960 exemplatief is ten aanzien van de wijze waarop nationale sectoriële factoren een belangrijke rol spelen in het bepalen van de onderhandelingsverhouding tussen nationale vakorganisaties en multinationale ondernemingen. Zo is uit de beschrijving van het tot stand komen van de akkoorden van 1960 gebleken dat vnl. factoren verbonden aan de nationale context van arbeidsverhoudingen (de stakingsdreiging vanuit de nationale vakorganisaties en de tussenkomst van de nationale overheid) bepalend hebben bijgedragen tot het afsluiten van het akkoord. We hebben de afwezigheid kunnen vaststellen van zogenaamde structurele multinationale onderhandelingsfactoren, eerder verwonderlijk in het licht van het belang van de onderhandelingen.

Uit de beschrijving is zelfs gebleken dat gecentraliseerde tussenkomt eerder negatief de onderhandelingen heeft beïnvloed, en eerder tot een verzwakking dan wel tot een versterking van de onderhandelingspositie van de werkgevers heeft geleid.

Meer algemeen blijken dus de akkoorden aan te tonen dat althans op bepaalde historische momenten en tengevolge van een specifieke sectoriële context multinationale ondernemingen in belangrijke mate onderhevig zijn. In die zin lijkt het ons noodzakelijk de betekenis die aspecten verbonden aan de multinationaliteit van actoren bij het tot stand komen van akkoord en vervullen, te nuanceren, evenals de in de literatuur op structureel deterministische wijze geponeerde machtsongelijkheid tussen nationale en multinationale actoren. Deze nuancering blijft echter duidelijk historisch gebonden.

Dit wordt reeds in beperkte mate gesuggereerd door de afzwakking van de akkoorden vanaf het einde van de jaren '70 en het tot stand komen van het akkoord van '80.

Het blijkt dat nationaal sectoriële factoren een deel van hun belangrijkheid tot het verklaren van het akkoord van '80 behouden (de nationale ongunstige arbeidsmarkt situatie, de mislukte astkingservaring rond RBP, de groeiende frictie in het vakbondsfront), echter niet meer dermate dat ze kunnen fungeren als de meest belangrijke verklaringsfactor.

Er kan inderdaad een sterkere impact worden vastgesteld van specifiek multinationale aspecten in de bepaling van de onderhandelingsverhoudingen tussen de vakorganisaties en de multinationale ondernemingen.

We denken hierbij aan de intussen groeiende internationalisering van de ondernemingen, die leiden tot een dalende stakingseffectiviteit en comparatief sterkere verzwakking van de vakbondsmacht; we denken hierbij eveneens aan de groeiende gecentraliseerde impact op de tewerkstellingsbepaling en de meer belangrijke rol van de centrale diensten terzake, die, naar ons werd meegedeeld, een afsluiten van een akkoord gelijkaardig aan dit van 1960, radikaal zouden opposeren.

Herinneren we er echter aan dat uit de inhoud van de regelvorming in 1980 evenmin een fundamentele machtsongelijkheid blijkt, in de mate dat belangrijke beperkingen aan de patronale vrijheid tot autonome tewerkstellingsbepaling overeind blijven, dit ondanks de moeilijke economische situatie in de petroleumsector.

De mate waarin aspecten verbonden aan de multinationaliteit van aktoren de substantiële regelvorming beïnvloeden blijkt verder duidelijker wanneer de toepassing van het sectorieel normenstelsel op ondernemingsvlak en de daaruit resulterende regelvorming werd bestudeerd.

Meerbepaald is dan gebleken dat precies deze factoren die de basis vormen van het normenstelsel op ondernemingsvlak, dat vrij vaak afwijkt van het sectorieel normenstelsel, factoren zijn die rechtstreeks hun oorsprong vinden in de multinationale kenmerken van de ondernemingen. We denken hierbij aan de betekenis van elementen zoals de intransparantie van de beslissingsprocedures inzake tewerkstelling in multinationale ondernemingen, het aanwenden van intragroep competitiviteit als onderhandelingselement, de betekenis die het informatiemonopolie in hoofde van multinationaal management heeft op nationale vakorganisaties in tewerkstellingsonderhandelingen, de belangrijke financiële middelen die aan multinationaal management ter beschikking staan om de onderhandelingspositie van vakorganisaties ten aanzien van programma-punten van arbeidsverhoudingen, die de kern van het economisch beleid raken, te wijzigen, de afwezigheid van een nationale band tussen hoofdhuis en nationale aktoren in arbeidsverhoudingen (de overheid en vakorganisaties) en de daaruit volgende dalende beïnvloedingsmogelijkheden van nationale aktoren op negatieve tewerkstellingsbeslissingen, de superieure onderhandelingsmacht van multinationale ondernemingen resulterend uit haar activiteitsuitoefening langs een veelheid van vestigingen.

Het is vnl. op basis van deze elementen geweest dat in de petroleumsector, waar arbeidsverhoudingen zijn doordrongen van de ideologie van werkzekerde ondernemingsdoelstellingen inzake flexibiliteit van tewerkstelling konden worden gerealiseerd.

Voor de volledigheid moeten hierbij nog twee opmerkingen worden geplaatst. Primo, dat voormelde multinationale factoren niet tot een volledige negatie van het sectorieel normenstelsel hebben aanleiding gegeven, maar alleen tot resultaat hadden dat ondanks de conventioneel bestaande werkzekerheid bepaald tewerkstellingsmaatregelen konden worden genomen. Secundo, dat het opvallend is hoe nauw de voormelde multinationale factoren samenhangen met vnl. de omvang van de ondernemingen, en in mindere mate verband houden met het grensoverschrijdend karakter van de ondernemingen.

Als algemeen besluit t.a.v. de problematiek behandeld in dit hoofdstuk, en in antwoord dus op de initiale vraagstelling naar de mate waarin de multinationaliteit van een der aktoren in arbeidsverhoudingen een bepalende impact

heeft op substantiële regelvorming, in casu m.b.t. tewerkstelling, geldt dus o.i. het antwoord dat deze een vrij belangrijke rol spelen, mits een dubbele correctie hieraan wordt vastgeknoopt. Vooreerst de correctie dat zelfs t.a.v. problemen zoals tewerkstelling, die nauw samenhangen met het economisch beleid van ondernemingen, multinationale factoren slechts een rol spelen naast nationaal sectorieel factoren en in die zin slechts additioneel de fundamentele machtsongelijkheid beïnvloeden die op het terrein van regelvorming over tewerkstelling en zijn ramificaties naar het economisch beleid van ondernemingen toe bestaat tussen ondernemingen überhaupt en nationale vakorganisaties en die voortvloeit uit de ganse economie van de wetgeving. En een tweede correctie dat de factoren verbonden aan de multinationaliteit die de machtsverhoudingen beïnvloeden, vnl. factoren zijn die in de eerste plaats samenhangen met de omvang van ondernemingen, en slechts in tweede instantie factoren die samenhangen met het grensoverschrijdend karakter van de activiteiten van multinationale ondernemingen.

De validiteit van deze conclusie en de betekenis die factoren verbonden aan de multinationaliteit spelen bij substantiële regelvorming zal nu verder worden onderzocht in de studie over de regelvorming inzake loon- en arbeidsvoorwaarden in multinationale ondernemingen en sectoren.

Hoofdstuk II : Collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden in de multinationale petroleumsector.

In dit hoofdstuk zetten we ons onderzoek naar het verloop van het collectief overleg tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties verder, gecentreerd in casu rond het verloop van collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden.

De centrale onderzoeksvraag die aan de basis ligt van dit hoofdstuk is gelijkaardig aan deze van het vorige hoofdstuk. Het betreft de vraag in welke mate het multinationaal karakter van de sector en de ondernemingen een factor vormt die in belangrijke mate de onderhandelingsmacht van vakorganisaties beïnvloedt en desgevallend het karakter, de ontwikkeling en de inhoud van het normenstelsel inzake loons- en arbeidsvoorwaarden zoals dit geldt in de sektor, beïnvloedt. Zoals in de vorige hoofdstukken heeft het onderzoek terug 2 luiken. Primo, een beschrijvend deel waarin het ontstaan en de inhoud van het normenstelsel inzake loons- en arbeidsvoorwaarden in de multinationale gebiedensector wordt geschetst. Secundo, een verklarend deel, waarin wordt gepoogd te verklaren in welke mate elementen verbonden aan het multinationale karakter van de sector als distinctief element optreden in de uitbouw en de inhoud van het normenstelsel inzake loons- en arbeidsvoorwaarden, en als dusdanig de centrale hypothese in de literatuur, de hypothese van ongelijkheid in machtsverhoudingen tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, toetsen. In de behandeling van deze problematiek zal als volgt worden tewerk gegaan.

In een eerste afdeling zullen we kort de literatuurbevindingen recapitulieren en onderzoeken hoe vanuit de literatuur de onderzoeksvraag is onderzocht in relatie met loons- en arbeidsvoorwaarden. Dit gaat vergezeld van een kritische behandeling van vnl. de methodologische benadering en onduidelijkheid in de literatuur, en een profilering van de wijze waarop in dit onderzoek de onderzoeksvragen methodologisch zullen worden benaderd. Hierin wordt de optie genomen voor het uitvoeren van een kwalitatief onderzoek m.a.w. een toetsen van de vraag naar de mate waarin het multinationaal karakter van de sector en de ondernemingen een distinctief element vormen in collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden, aan de hand van een beschrijvend onderzoek van het verloop en de wijze van totstandkomen van overeenkomsten en normen inzake loons- en arbeidsvoorwaarden. De

verduidelijking van de onderzoeksbenadering maakt echter nog niet volledig de weg vrij voor het concrete onderzoek.

Hiertoe is nog vereist dat wordt onderzocht in welke mate überhaupt loons- en arbeidsvoorwaarden subject zijn van autonome verhoudingen tussen sectoriële partners en niet reeds door extrasectoriële factoren zijn voorbepaald en dus onttrokken aan het kader van autonome rechtvorming tussen de partijen op sectorieel vlak. Dit zou impliceren dat de mogelijkheid waarin het multinationalaal karakter in de sector en ondernemingen als distinctief element optreedt, van zijn toetsingsgrond wordt ontdaan. De tweede afdeling houdt zich dus bezig met de vraag in welke mate de wetgever en de interprofessionele actoren tussenkomen in de uitbouw en de inhoud van het vigerende normenstelsel inzake loons- en arbeidsvoorwaarden in de petroleumsector.

Het beperkt karakter van deze tussenkomst, zoals zal worden vastgesteld in de tweede afdeling, laat dus toe het onderzoek naar de relatie van machtsverhoudingen tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisatie, in casu gereflecteerd in het collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden, te starten.

De vraag naar de mate waarin het multinationalaal element optreedt in het collectief overleg wordt getoetst op 2 wijzen. In de derde afdeling wordt ze getoetst aan de hand van een onderzoek naar de wijze van totstandkoming van de verschillende overeenkomsten inzake loons- en arbeidsvoorwaarden en wordt specifiek onderzocht hoe, in de patronale onderhandelingshouding, de patronale onderhandelingsargumentatie en het verloop van het collectief overleg, vanuit werkgeverszijde het bijzondere kenmerk van multinationaliteit wordt gehanteerd om te wegen op het verloop of de uitkomst van collectief overleg en het daaruit resulterende normenstelsel. In een laatste afdeling tenslotte wordt een tweede toetsing aangevoerd, en wordt de inhoud van loons- en arbeidsvoorwaarden van de sector vergeleken met het algemeen gemiddelde van de Belgische nijverheid, met het oog op het formuleren van een beperkt antwoord op de vraag in welke mate is de inhoud van loons- en arbeidsvoorwaarden de hypothetische onderhandelingsongelijkheid is gereflecteerd.

Afdeling 1. De bevindingen in de literatuur, methodologische problemen en onderzoeksvragen

§1. Kritisch overzicht van de literatuur

In tegenstelling tot wat eventueel kon worden verwacht besteedt de literatuur over multinationale ondernemingen en arbeidsoverhoudingen relatief weinig aandacht aan de problematiek van collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden in multinationale ondernemingen. De belangrijkste thema's die in de literatuur ten aanzien van dit ^{probleem} aan bod komen betreffen de vraag naar het bestaan van eventuele loonsverschillen tussen filialen van multinationale ondernemingen en lokale ondernemingen; een studie van de verklaringsfactoren voor deze loonsverschillen; onderzoek naar de mate waarin multinationale ondernemingen "vreemde" praktijken inzake loonsadministratie organiseren en vergelijkend onderzoek naar arbeidsvoorwaarden in multinationale ondernemingen.

Alhoewel een expliciete formulering van een basishypothese ontbreekt, is de hypothese impliciet deze die geldt ten aanzien van onderzoeken over collectief overleg in multinationale ondernemingen in het algemeen. Met name de hypothese dat de distinctieve elementen verbonden aan de multinationaliteit van de ondernemingen (pluraliteit van vestigingen, gecentraliseerde beslissingsmacht en financiële - economische macht) basis vormen van structurele machtsongelijkheid tussen MNO's en nationale vakorganisaties en als dusdanig zijn gereflecteerd in het verloop en de uitkomst van collectief overleg, m.n. aanleiding geven tot divergentie in lonen en arbeidsvoorwaarden ten nadele van multinationale sectoren, of tot invoering van "vreemde praktijken" inzake loons- en arbeidsvoorwaarden, ten gevolge van het multinationale karakter van de ondernemingen.

Onderzoek naar het bestaan en de omvang van eventuele loonsverschillen tussen multinationale filialen en lokale ondernemingen neemt hierbij de belangrijkste plaats in.

Desbetreffend zijn de meeste onderzoeken eenduidig in hun algemene conclusies dat de verschillen tussen niveaus van remuneratie in multinationale filialen en lokale ondernemingen, althans wat West - Europa betreft, vrij onbelangrijk zijn.

Zo besluit o.a. een ILO overzicht van het bestaande onderzoek met de

algemene opmerking dat "the present research does not support the view that US based affiliates deviate substantially in either direction, from national pay patterns. This certainly appears to be true for those developed countries where the bulk of US foreign direct investment is concentrated" (1)

In beperkte mate lopen de onderzoeksresultaten desalniettemin uit mekaar, vnl. tengevolge van, of het gebruik van verschillende methoden van onderzoek, of samenhangend met de omvang van het onderzoek, of variërend volgens land van onderzoek (2). Deze differentiatie binnen de hierboven vermelde algemene conclusie betreft dan voornamelijk de omvang van de loonsverschillen tussen multinationale ondernemingen en lokale ondernemingen.

Desbetreffend houdt een minderheid stand dat loonniveaus in multinationale ondernemingen enigszins lager moeten worden gesitueerd dan in lokale ondernemingen. Zo stelt de US Tariff Commission, in haar extensieve studie, dat "in Europe, the MNC's tend, on balance, to pay their labor slightly less than the local firm average. The five European countries, in the group of seven studied here, i.e. the U.K., Belgium, Luxemburg, W. Germany and France, show a tight bunching of wage levels, both for all firms and for the MNC's ; wages in the U.K. tend towards the bottom of the European scale (3)", hierin gevolgd door Bergmann (4) en op indecisieve wijze door Gennard en Steuer (5).

- (1) I.L.O., Wages and working conditions in multinational enterprises, Geneva, 1976, p. 13.
- (2) Zie I.L.O., o.c., 1976, p. 4-19 en Van De Bulcke, D., o.c., 1975, p. 235.
- (3) US Tariff Commission, Implications of multinational firms for world trade and investment and for US trade and labor, Washington, 1973, p. 643.
- (4) Bergmann, L. MNC's and Labour in the E.E.C. Survey of research and developments, ILS, Geneva, researchconference 5-7.12.73, p. 14.
- (5) De verschillende bijdragen van Gennard en Steuer geven geen eensluidend antwoord op deze vragen.
Zie Steuer, M. et al., The impact of foreign direct investment in the U.K., London, HMSO, 1973, p. 9. "The general picture to emerge is one that lends some support to many of the widely held views, namely that the foreigners go in for a more expensive labour force".
Steuer, M. and Gennard, J., Industrial relations, labour disputes and labour-utilization in foreign-aimed firms in the UK, in BJIR, 1971, p. 151 and in Dunning, J., The multinational enterprise, London, 1971, p. 134. "Salaries are virtually identical in the foreign and domestic firms".
Gennard, J., Multinational Corporations and British Labour, A review of attitudes and responses, British North American Committee, 1972, p.32-33. "It seems that in some industries the foreign multinationals do pay higher wages than British firms, but there are industries which suggest the opposite".

De belangrijke meerderheid van de uitgevoerde studies echter situeert de niveaus van remuneratie in multinationale ondernemingen enigszins hoger dan in de lokale ondernemingen (1).

Zo besluit een recent onderzoek dat "the consensus of evidence presented in this paper and corroborated by other research is that, normalising for industry and country differences, MNE's do in general pay higher wages than indigenous firms, but that the margin of difference is not as great as is sometimes alleged"(2).

Het gebrek aan decisiviteit van de literatuur, in vele gevallen gekoppeld aan onduidelijkheid ten aanzien van onderzoeksvragen en methodologische benaderingen, vindt zijn parallel in de literatuuranalyses van de factoren die als bepalend worden beschouwd voor de vastgestelde beperkte divergentie tussen : de staat van de lokale arbeidsmarkt(3), type van industrie (4), de verschillen in

- (1) Van Den Bulcke, J., De multinationale onderneming, een typologische benadering, Gent, Sering, 1975, p.235; zie echter ook Haex, F., Halsberghe, E. en Van Den Bulcke, D., Buitenlandse en Belgische ondernemingen in de nationale industrie, Sering, Gent, 1979, p.277 ev. Hier wordt op basis van meer recente gegevens gesteld dat er geen sprake is van een algemeen hoger loonniveau bij buitenlandse bedrijven, en dat bestaande absolute verschillen op nationale basis gevolg zijn van verschillende sectormix van Belgische en buitenlandse ondernemingen. I.O.E., MNE and social policy, p.9. United States Department of Commerce, US Direct Investment Abroad, 1966, Part II, p.60. I.L.O., Wages and working conditions in multinational enterprises, Geneva, 1976, p. 49. Kraseman, T. and Barker, B., Employment and payable costs of US MNC. Survey of Current Business, vol. 53, n° 10, oct. '73, p. 36-43. Beckers, J.P. et al, La Belgique face aux investissements étrangers, une approche sociologique, Louvain, 1973, p. 72. D.A.T.A.R., Investissements étrangers et aménagements du territoire, livre blanc, Paris, DATAR, 1974, p. 55. I.L.O., Social and labour practices of MNE in the petroleum industry, Geneva, I.L.O., 1977, p. 58. I.L.O., Social and labour practices of some US based MNE in the metal trades, p. 57 en 66, Geneva, I.L.O., 1976. I.L.O., Social and labour practices of some European based multinationals in the metal trades, Geneva, I.L.O., 1976, p. 47.
- (2) Dunning, J. and Morgan E., Employee compensation in US multinationals and indigenous firms : an exploratory micro/macro analysis, BJIR, vol. XVIII, n° 2, July 1980, p. 197.
- (3) I.L.O., Multinational Enterprise and Social Policy, Geneva, 1975, p. 71.
- (4) I.L.O., Multinational Enterprise and Social Policy, Geneva, 1975, p. 71 ; Steuer, M. et al, The impact of foreign direct investment in the U.K., HMSO, '73, p. 81 ; Roberts, D.C., Facteurs qui influent sur l'organisation et la gestion des entreprises et leurs repercussions sur les relations professionnelles dans les

.../...

omvang tussen nationale en multinationale ondernemingen (1), hogere produktiviteit in multinationale ondernemingen (2), verschillende skillmix (3), de lokalisatie van de ondernemingen in hoge loonstreken (4), het gebruik van een loonpolitiek als recruteringsfactor en als onderdeel van een anticipatieve strategie tegenover de propensiteit tot syndikalisatie (5), de opwaartse drukking vanuit de aanwezigheid van expatriate personeel (6), etc.

Wat echter ontbreekt is een weging van de waarde van de verschillende factoren, en een analyse van de specifieke multinationale factoren die verklaringselement kunnen zijn voor de vastgestelde divergentie.

Onderzoek naar de mate waarin multinationale ondernemingen inzake loonadministratie aan de basis liggen van zogenaamde vreemde praktijken is vrij beperkt. Desbetreffend moet voornamelijk worden verwezen naar de onderzoeksresultaten van Gennard (7) die enkele gevallen van multinationaal geïnduceerde innovaties vermeldt inzake loonsystemen.

Onderzoek tenslotte naar de aard van arbeidsvoorwaarden in multinationale ondernemingen is vrij identiek aan de reeds vermelde onderzoeken over loonniveaus in multinationale ondernemingen. Het is

(4)/..

firmer multinationales, in Gunter, H., (ed.). Les relations professionnelles transnationales. Librairie sociale et économique, Paris, 1974, p. 127, e.v.

- (1) Gennard, J., Multinational cooperations and British Labour, British-North American Committee, 1972, p. 29 ; US Tariff Commission, Implications of multinational firms for world trades and investment and for US Trade and Labor, Washington, 1973, p. 625.
- (2) Gennard, J. and Steuer M., Industrial relations, labour disputes and labour utilization in foreign-owned firms in the U.K., in Dunning, J., The multinational enterprise, Allen and Unwin, 1971, p. 134. I.L.O., Wages and working conditions in MNE, Geneva, 1976, p. 49. US Tariff Commission, o.c., p. 644.
- (3) US Tariff Commission, o.c., p. 625. I.L.O., Wages and working conditions, Geneva, 1976, p. 9 and p. 49. Dunning, J. and Morgan, E., Employee compensation in US multinationals and indigenous firms : an exploratory micro/macro analysis, BJIR, vol. XVIII, n° 2, July 1980, p. 188.
- (4) I.L.O., Wages and working conditions, 1976, p. 49 and p. 9.
- (5) Gennard, J., Multinational corporations and British Labour, 1972, British-North American Committee, p. 35.
- (6) Dunning, J. and Morgan, E., o.c., p. 188.
- (7) Gennard, J., The impact of foreign-owned subsidiaries on host country labour relations : the case of the U.K., in Flanagan, R., and Weber, A., Bargaining without boundaries : the multinational corporation and international labor relations. Chicago, The University of Chicago Press, 1974, p. 90-94.

voornamelijk gecentreerd rond de kwantitatief geïnspireerde vraag naar de aard en omvang van arbeidsvoorwaarden en fringe benefits in multinationale ondernemingen in vergelijking met nationale ondernemingen. Ook op dit terrein bevestigt het bestaande onderzoek de ruim geldende impressie dat arbeidsvoorwaarden comparatief beter zijn in multinationale dan nationale ondernemingen (1).

Het bestaande onderzoek, zoals hierboven samengevat, is echter niet vrij van een aantal tekortkomingen.

Die kunnen worden gesitueerd op twee terreinen.

Primo kan worden vastgesteld dat in de wijze waarop het onderzoek is geconcipieerd, de band verloren gaat met de basishypothese over collectief overleg in multinationale ondernemingen. De vraag kan inderdaad worden gesteld in welke mate het kwantitatieve conformiteitsonderzoek naar loondivergentie tussen nationale en multinationale ondernemingen, zoals uitgevoerd in de literatuur, een antwoord geeft op de vraag naar het eventuele bestaan van machts- en onderhandelingsgelijkheid tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, en de mate waarin dit is gereflecteerd in loons- en arbeidsvoorwaarden niveau.

De meerderheid van de onderzoeksresultaten immers stelt algemene hogere loonniveaus vast in multinationale ondernemingen, maar schiet tekort in het relateren, laat staan verklaren van deze vaststelling die in paradoxale tegenstelling staat met de basishypothese over machts- en onderhandelingsongelijkheid tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties.

Secundo moet het ontbreken worden vastgesteld van enigerlei integretatieve of systematisch band tussen het onderzoek inzake loons- en arbeidsvoorwaarden in multinationale ondernemingen enerzijds, en de bestaande arbeids-economische literatuur over de determinanten van loonniveaus anderzijds.

Dit is voornamelijk gereflecteerd in de studies over de verklaringsfactoren van de vastgestelde divergentie in loons- en arbeidsvoorwaarden tussen multinationale en nationale ondernemingen. Hier wordt nergens een band gelegd met de verworvenheden van de

(1) I.L.O., Wages and working conditions, 1976, p. 39.
 International Organisation of Employers, Multinational Enterprises : The reality of their social policies and practices, p. 16.
 Business International : European Compensation Survey, series II, Local Salaries and compensation practices, 1974, 1975 Edition, Geneva, Business International, 1975.

economische literatuur op dit terrein. In de literatuur beperkt men zich tot dusver tot een niet gewogen opsommen van een veelheid van verklaringsfactoren, zonder eventueel een van de verschillende elementen die het loon bepalen, af te zonderen als strategische variabele. Belangrijk is daarbij ook vooral dat de literatuur niet de initiële vraag naar de beperkte rol van de variabele vakbondsmacht in loonbepaling behandelt; voorbij schiet dus aan dit belangrijk discussiepunt en impliciet hierdoor vragen openlaat ten aanzien van het object en de resultaten van het kwantitatief conformiteitsonderzoek. Beide tekortkomingen zijn zeer duidelijk gereflecteerd in de methodologische benaderingen van het bestaande onderzoek. Kenmerkend hierbij is het gebrek aan duidelijke keuze tussen een kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksbenadering en het daaruit voortvloeiend onbevredigend karakter van het onderzoek.

In de mate dat vanuit kwantitatieve invalshoek de onderzoeksvragen worden benaderd schiet het onderzoek te kort op verschillende terreinen. Het beperkt zich inderdaad hoofdzakelijk tot een kwantitatieve vergelijking van gemiddelde lonen in nationale en multinationale ondernemingen op nationale- en industriebasis. Verdere verfijning echter ontbreekt : een verklaring van de loonsverschillen, aan de hand van een lijst en een weging van de verschillende variabelen die loonsniveau en loonsevolutie bepalen, (b.v. de economische conjunctuur, de grootte van de onderneming, de karakteristieken van de sector, de regio van vestiging, de skillmix, etc.) blijft achterwege, en geen specifieke aandacht wordt besteed aan de vraag in welke mate de vastgestelde kwantitatieve resultaten zijn gerelateerd met verschillen in de variabele vakbondsmacht en onderhandelingsmacht in multinationale sectoren. Deze methodologische tekortkomingen reduceren bijgevolg zeer aanzienlijk de algemeen vergelijkende vaststelling van verschillende loonniveaus in multinationale en nationale ondernemingen. Tengevolge van het onvoldoende econometrisch karakter van de onderzoeken kunnen geen strategische variabelen of correlaties worden aangewezen ter verklaring van de vastgestelde verschillen, en kan bijgevolg de vraag worden gesteld naar de fundamentele waarde of betekenis van de onderzoeken, vnl. in functie dan van de vraag naar de impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties, de te onderzoeken basishypothese nochtans.

Te dien aanzien immers kan het uitgevoerde onderzoek onmogelijk conclusief zijn. Het onderzoek en vooral de wijze waarop het is uitgevoerd laten immers niet toe uit het algemeen vastgestelde hogere loonniveau in multinationale ondernemingen te besluiten dat

onderhandelingsongelijkheid in casu niet aanwezig is. Vermits voornamelijk de economische literatuur heeft aangeduid dat loonniveaus functie zijn van een veelheid van variabelen (1) en niet louter van vakbondsonderhandelingsmacht en vermits anderzijds de literatuur deze premisse niet methodologisch in acht neemt, is het moeilijk te besluiten in welke mate hogere loonniveaus dan wel een gevolg zijn van wijzigingen of constanten in welke variabele.

Voor de volledigheid moeten we het zeer recente artikel van Dunning - Morgan (2) vermelden, dat een beperkte uitzondering vormt op de bovenstaande opmerkingen. Hierin wordt voor het eerst een poging ondernomen om, in analogie met de algemene literatuur over de bepalende factoren van loonniveau, loonverschillen tussen multinationale en nationale ondernemingen vanuit verschillende variabelen te verklaren, zoals verschillen in de graad van productiviteit, winst, kapitaalsintensiviteit, technologie, groei, marktstructuur en vakbondsmacht. Het

- (1) Reynolds, L., Labor economics and labor relations, Pertinence Hall Englewood Cliffs, New Jersey, 1970, p. 184 e.v.
 Metcalf, D., Unions, Incomes Policy and relative wages in Britain, BJIR, XV, July 1977, n° 2, p. 157-176.
 Stewart, M., Determinants of Earnings, Centre for Economics of Education, LSE, 1976.
 George, K., Aspects of Labour Economics, A Conference of the Universities national bureau committee for economic research, Princeton UP, 1962.
 Bloom, G. and Northrup, H., Economics of labor relations, Irwin Inc., 1977, p. 416 e.v.
 Levitan, S., Mangum, G. and Marshall, R., Human resources and labor markets, Harper and Row, 1972, p. 261 e.v.
 Phelps Brown, E., Collective bargaining reconsidered, Stamp memorial Lecture, 1971, Univ. of London, the Athlone Press.
 Perry, G., Unemployment, money wage rates and inflation, Cambridge, mass. MIT Press, 1966.
 Taylor, G. and Pierson, F., New concepts in wage determination, mc Graw Hill, New York, 1957.
 Phelps Brown, E., The economics of labor, New Haven, Yale Press, 1962.
 Maby, B., Economics of manpower and the labor market, Educ. Publishers, New York, 1973.
 Livernash, E., Wages and Benefits in A review of industrial relations research, vol. I, IIRA, Wiscarsin, 1970.
 Dunlop, J.T., (ed.), The theory of wage determination, St. Martin's Press, New York, 1966.
 Reder, M., Wage determination in theory and practice, in Chamberlain, N. et al, A decade of IR research, New York, Harper, 1958, p. 65-97.
- (2) Dunning, J. and Morgan, E., Employee compensation in US multinationals and indigenous firms : an exploratory micro/macro analysis, BJIR, vol. XVIII, n° 2, July 1980, p. 197.

probleem hierbij is echter ons inziens, vnl. het overambitieuze karakter van de beperkte studie. In een poging om allesomvattend en vanuit de veelheid van variabelen, die bovendien geïnterrelateerd zijn, loonsverschillen tussen multinationale en nationale ondernemingen te willen verklaren, verliest de studie aan duidelijkheid en gaat de band met de te onderzoeken hypothese enigszins verloren.

Het volledig gebrek aan kwalitatief onderzoek anderzijds is even opvallend. De enigszins halfslachtige kwantitatieve invalshoek van het bestaande onderzoek impliceert dat een kwalitatieve analyse van de processen voor collectief overleg tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, vanuit de vraag naar de mate waarin hypothetisch vooropgestelde machtsongelijkheid aanwezig is, werd genegeerd ; deze vaststelling hangt enigszins samen met vroegere observaties die vnl. het statische karakter van het onderzoek betroffen, en vaststelden dat de aandacht voor de instituties van collectief overleg in multinationale sectoren niet werd verlengd naar een studie van processen en interacties tussen deze instituties.

§2. Methodologische problemen en onderzoeksvragen

De kritische behandeling van de literatuur in de vorige paragraaf moet de aanzet vormen tot een discussie van de methodologische problemen waarmee we in dit onderzoek worden geconfronteerd. Dit vereist een recapitulatie van de onderzoeksvragen die aan de basis liggen van dit hoofdstuk. Deze betreffen de vraag naar de mate waarin structurele multinationale elementen optreden als distinctief element in de onderhandelingen over loons- en arbeidsvoorwaarden en als dusdanig het karakter en vnl. de uitkomst van collectief overleg en het daaruit resulterende normenstelsel inzake loonsvoorwaarden in multinationale sectoren beïnvloeden.

De vraag stelt zich dus hoe op verantwoorde wijze de hypothetisch vooropgestelde onderhandelingsongelijkheid kan worden gemeten en hoe kan worden aangeduid in welke mate deze onderhandelingsongelijkheid is gereflecteerd in de uitkomst van collectief overleg ?

Twee invalshoeken staan eventueel open : of een kwantitatief onderzoek of een kwalitatief onderzoek, waarbij zich echter in beide gevallen praktische en theoretische problemen stellen.

Centraal in een kwantitatief onderzoek dat vnl. is gebaseerd op de arbeidseconomische literatuur is de poging om de bepalende mate te meten waarin veranderingen in de verschillende variabelen (bv. de multinationaliteit van de sector) in veranderingen in loonniveau (hogere of lagere) resulteren (1). De basispremissie van de desbetreffend vnl. economische literatuur is immers dat wijzigingen in het loonniveau en voornamelijk loonsverschillen op ondernemings-, sectoriële en nationale basis, resultante en functie zijn van enerzijds economische bewegingen, zoals prijsniveau, economische groei, etc., van zogenaamde imperfecties anderzijds, die kunnen worden gesitueerd binnen de arbeidsmarkt en de produktmarkt, of samenhangen met verschillende methoden van produktie, verschillende ondernemingsomvang, etc. (2). Dergelijke kwantitatieve benadering toepassen op onze vraagstelling vereist dus primo, dat op de bestaande economische literatuur een beroep wordt gedaan om het relatieve verband te kennen

- (1) Dunlop, J.T., Introduction, in Dunlop, J.T. (ed), The theory of wage determination, St. Martin's Press, New York, 1966, p. xii en p. 15 e.v.
 Livernash, E., Wages and benefits in A review of IR research, IIRA, Wisconsin, 1970, p.80.
- (2) Zie de reeds vermelde arbeidseconomische basiswerken.
 zie verder :
 Phelps Brown, E. and Browne, E., A century of pay, St. Martin's Press, New York, p. 151 e.v.
 Dunlop J.T., Productivity and the wage structure in Income, Employment and Public Policy, Essays in honor of A. Hansen, New York, Norton Inc. 1948.
 Weiss, L., Concentration and labor earnings. American Economic review, march 1966, p. 96-117.
 Garbarino, J., A theory of interindustry wagestructure variation, Quarterly journal of Economics, May 1950, p. 283-305.
 Barley, W. and Schwenk, A., Wage rate variation by size of establishment, Industrial Relations, vol. 19, n° 2, Spring 1980, p. 192-199.
 Metcalf, D., Unions, incomespolicy and relative wages in Britain, DJIR, July 1977, p. 157-176 en het aldaar gegeven overzicht van een deel van de literatuur.
 George, K., Mc Nable, R. and Shorey, J., The size of the work unit and labour market behaviour, BJIR, July 1977, p. 265 e.v.
 Masters, S., Inter-industry analysis of wages and plantsize, Review of Economics and statistics, vol. 51, Aug. 1969.
 Lester, R., Pay differentials by size of establishment, Industrial Relations, oct. 1967.
 Segal, M., The relation between unionwage impact and market structure, Quarterly journal of Economics, 1964, p. 96-114.
 Johnson, G., Economic analysis of trade unionism, American Economic Review, vol. 65, n° 2, May 1975, p. 23-29.
 Hood, W., and Rees, R., Inter-industry wage levels in UK manufacturing in the Manchester school, June 1974, p. 171-185.

tussen de verschillende variabelen en een bepaald loonniveau. Secundo, dat uitsluitel wordt verkregen ten aanzien van de specifieke betekenis van de variabele vakbondsmacht en zijn invloed als onafhankelijke variabele op het loonniveau (1). En tertio, dat deze onderscheiden van de economische literatuur worden toegepast in het bijzonder op een analyse van loonniveaus in multinationale ondernemingen, dusdanig dat kan worden onderzocht in welke mate dan wel veranderingen in economische variabelen dan wel veranderingen in de variabele vakbondsmacht (t.g.v. ongelijke machtsverhoudingen in MNO) kunnen worden gerelateerd met eventueel hogere of lagere loonniveau's in multinationale ondernemingen. Dit zou dan kunnen worden uitgevoerd op een dubbele wijze. Binnen een historisch bepaalde periode zou de evolutie in het loonniveau kunnen worden gerelateerd met wijzigingen in de verschillende economische variabelen en wijzigingen in de variabele vakbondsmacht, erin resulterend dat de variabele vakbondsmacht als een van de onafhankelijk bepalende elementen van het loonniveau wordt afgezonderd, en binnen zijn evolutie tegenover het fenomeen multinationale onderneming wordt bestudeerd, een historische regressie analyse m.a.w. (2). Een tweede mogelijkheid zou erin bestaan een controlegroep voor nationale ondernemingen samen te stellen, binnen dewelke het loonniveau op gelijkaardige wijze wordt geanalyseerd, waarna de resultaten van beide groepen - de multinationale en de nationale sector - worden vergeleken en verklaard, specifiek door de relatieve waarde en bijdrage van de variabele vakbondsmacht in de bepaling van het loonniveau in de multinationale tegenover de nationale sector, (3) de zogenaamde

(1) Zie o.a. Wilkinson, R. and Burkitt, B., Wage determination and trade unions, in Scottish Journal of Political Economy, vol. 20, 1973, p. 107-121.

Armstrong, K., Bowers, D. and Burkitt, B., The measurement of trade union bargaining power, BJIR, vol. XV, n° 1, p. 91-100.

Hood, W. and Rees, R., Interindustry wage levels in UK manufacturing. The Manchester School, June 1974, p. 171-185.

(2) Zie o.a. voor het gebruik van deze methode, Ozanne, R., The impact of unions on wage trends and income distribution, in Perlman, R., Wage determination : market or power forces, Boston, DC, Heath and Co, 1965, p. 445-463.
Lewis, G., Unionism and relative wages in the US, Chicago, University of Chicago Press, 1963.

(3) Zoals o.a. Sobotka, S., Union influence on wages : the consturction industry, Journal of Political economy, April 1953, p. 127-143.
Rosen, S., Trade unionpower, threat effects on the extent of organisation, Review of Economic Studies, April 1969, p. 185-196.

cross-section analysis.

Technische en theoretische problemen militeren echter tegen dergelijke benadering. In de mate dat een kwantitatieve benadering steunt op de arbeidseconomische analyses, moet in de eerste plaats worden vastgesteld dat in de economische literatuur zelf tot op heden nog sterke conceptuele antagonismen bestaan ten aanzien van de vraag welke de loonbepalende variabelen zijn die bij een analyse van loonniveau moeten worden in acht genomen.

Een vrij sterke antinomie blijft desbetreffend de economische literatuur beheersen, tussen enerzijds de zogenaamde klassieke en competitieve/marginalistische benaderingen, waar wordt benadrukt dat zuiver economische bewegingen, respectievelijk de mechanismen van vraag en aanbod in de arbeidsmarkt (1) en de marginale productiviteit van de werknemers het loonniveau bepalen (2), tegenover anderzijds de zogenaamde institutionele school, die de belangrijkheid van institutionele factoren, zoals collectief overleg, vakbondsmacht en politieke factoren benadrukt ten aanzien van de bepaling van het loonniveau (3).

(3) ../..

Voor problemen verbonden aan cross-section analysis, zie Rees, A., The economics of trade unions, U.P. Cambridge, 1968, p. 74.

(1) Hicks, J., The theory of wages, London, Mc Millor, 1932.

Douglas, P., The theory of wages, New York, Mc Millor, 1934.

Voor een overzicht zie Corina, J., Labour market economics, London, Heiremann, 1972.

Dunlop, J.T., The task of contemporary wage theory, in Dunlop, J.T., (ed), o.c., p. 4-6.

Reder, M., Wage determination in theory and practice, in Chamberlain, N., o.c., p. 64 e.v.

(2) Marshall, A., Principles of Economics, London, Mc Millor, p. 383, 1961, en anderen. Voor een overzicht zie Maby, D., o.c., p. 125 e.v.

Friedman, M., Some comments on the significance of labor unions for economic policy, in Mc Wright, D., The impact of the union, New York, Harcourt, 1951, p. 205-259.

Hildebrand, G., The economic effects of unionism in Chamberlain, N., o.c., 1958, p. 98 e.v.

Carter, A. and Marshall R., Labor Economics : wages, employment and trade unionism. Homewood Illinois, Irwin, 1967, p. 361-371.

Phelps Brown, E. and Browne M., A century of pay, New York, St. Martin's Press, 1968.

Lester, R., Shortcomings of marginal analysis for wage-employment problems, in Perlman, R., o.c., p. 9-29.

Dunlop, J.T., Wage determination under trade unions, New York, Kelley, 1950.

(3) Kerr, C., Wage relationships - the comparative impact of market and power forces, in Dunlop, J.T., o.c., 1966, p. 173-194.

Perlman, R., Wage determination, market or power forces, o.c., 1965.

../..

Het inconclusief debat, waarop we hier niet verder zullen ingaan, heeft echter complicaties voor de mate van bruikbaarheid van de arbeidseconomische literatuur voor onze probleemstelling. Zoals blijkt uit de gesimplifieerde samenvatting van de uiteenlopende standpunten kan een kwantitatief model niet op de arbeidseconomische literatuur als dusdanig worden gebaseerd, maar slechts op het segment van de literatuur dat institutionele factoren in acht neemt. Zoals immers blijkt uit een uitvoerige literatuur is de klassieke en neoklassieke competitieve analyse ongeschikt voor een verklaring van korte termijn evoluties in loonniveaus en ongeschikt voor een analyse van de processen zelf van loonbepaling, het interessepunt van deze studie. Zo stellen Wilkinson en Burkitt dat "economists have usually considered the process of wage determination in the long run, when the influence of competitive forces is likely to be more apparent, but these economic adjustments occur slowly, so that imperfections may exist for a considerable period. An opportunity is thereby created for institutions in the labour market to exercise power by exploiting unequal market situations. Consequently an agreed wage rate in the short-run will be influenced by the bargaining strength of each party"(1), hierin o.a. gevolgd door Reder (2), terwijl Leiserson anderzijds stelt : "the power of competitive wage theory in the analysis of broad long-run developments in wage-employment relationships depends upon a structure of assumptions which are also the source of its weaknesses in other contexts. By abstracting from the actual structure and character of decision-making processes and by concentrating on equilibrium relationships, traditional theory is unable to throw much light on the dynamic processes of wage setting and the significance of changes

(3)/..

Kerr, C., Labor markets and wage determinations, University of California Press, 1977, p. 82 e.v.

Ross, A., Trade union wage policy, 1948, Berkeley, Univ. of California Press.

Eckstein, O. and Wilson, T., The determination of money wages in American industry, Quarterly journal of Economics, 1962, p. 379-414.

Lindblom, C., Price and wage determination, Quarterly journal of Economics, 1948, p. 397-417.

(1) Wilkinson, R. and Burkitt, B., o.c., p. 109.

(2) Reder, M., Wage determination in theory and practice, in Chamberlain, N., o.c., 1958, p. 71.

in institutions and organizational relationships in the economy"(1).
Deze opmerkingen impliceren nog echter niet noodzakelijk dat een
kwantitatieve analyse gesteund op de institutionele strekking van de
arbeidseconomische literatuur uitvoerbaar is.

Ook hier fungeren zowel technisch-methodologische als theoretische
problemen als hinderpaal.

Technisch-methodologische problemen die vooralsnog hebben verhindert
dat modellen bruikbaar voor een kwantitatieve meting van de bijdrage
van loonbepalende variabelen (waaronder vakbondsonderhandelingsmacht)
werden opgesteld betreffen o.a. vragen ten aanzien van de betekenis van
de correlaties tussen loonbepalende variabelen en de evolutie van het
aktuele loonniveau (2); vragen ten aanzien van de mate waarin de
verschillende variabelen optreden als afhankelijke of onafhankelijke
variabelen en tenslotte problemen rond metingstechnieken. Deze laatste
omvatten problemen rond het bepalen van meetbare indiciën van het
concept "trade union bargaining power" als dusdanig (3) en problemen
rond de validiteit van methodes tot meting van de relatieve bijdrage
van de variabele vakbondsmacht in de bepaling van het loonniveau, in
zijn verhouding tot andere variabelen - problemen rond de validiteit
m.a.w. van de historische regressieanalyse (4) en van de horizontaal
vergelijkende methode gebaseerd op cross-section analyse (5).

- (1) Leiserson, M., Wage decisions and wage structure in the VS in
Hugh-Jones, E., (ed) Wage structure in theory and practice,
Amsterdam, North-Holland, 1966, p. 55.
- (2) Zie o.a. het literatuuroverzicht en de desbetreffende discussie in
Livernash, E., Wages and benefits, o.c., p. 89 e.v.
- (3) Armstrong, K., Bowers, D. and Burkitt, B., The measurement of trade
union bargaining power, BJIR, vol. XV n° 1, p. 91-97.
Purdy, D. and Zis, G., On the concept and measurement of union
militarism, in Inflation and Labour market, edited by Laidler D. and
Purdy, D., Manchester U.P., 1974.
- (4) Reder, M., Unions and wages : the problems of measurement, Journal
of Political Economy, 1965, p. 188-196.
Rees, A., o.c., p; 74-76.
- (5) Hiermee wordt vnl. bedoeld problemen rond de neutralisatie van het
zogenaamde spillover effect.
Zie Rees, A., o.c., p. 74.
Johnson, G., The determination of wages in the union and non-union
sector, BJIR, July 1977, p. 211-225.
Vroman, S., Union - non unions spillovers, BJIR, november 1980, p.
369-371.

.../...

Ook theoretische vragen kunnen worden gesteld bij het aanwenden van louter kwantitatieve onderzoeksmethoden in deze materie en ten aanzien van onze vraagstelling.

Verschillende auteurs wijzen op de grenzen van een louter kwantitatieve economische analyse van loonbepaling. Kritiek betreft in de eerste plaats de aan de economische analyse verbonden assumpties van rationeel economisch gedrag (1), waarbij aansluiten kritische opmerkingen ten aanzien van de eenzijdigheid van economische analyses en de deterministische ondertonen van dergelijke benadering (2). Op het meer fundamentele vlak tenslotte worden vragen gesteld naar de mate waarin economische analyses zijn gerelateerd met het ruimere sociologische en

(6)/..

Mitchell, D., Union - non union spillovers, BJIR, november 1980, p. 372-376.

Rosen, S., Trade unionpower, threat effects and the extent of organization, Review of Economic studies, April 1969, p. 185-196.

- (1) Zoals Hyman opmerkt : "It is a noteworthy fact that whereas sociologists recognise the importance of providing some theoretical account of values and sociological orthodoxy assigns them key explanatory patience, economists have traditionally attempted to exclude them from analysis. The established premise of economic theory is that whatever the intentions of human actors, economic behaviour is mediated by objective factors, such that the end result is independent of their wills" en "homo oeconomicus is a particularly inappropriate stereotype for the analysis of productive and employment relationships". (Hyman, R. and Brough, I., Social values and industrial relations, Blackwell, Oxford, 1975, p. 128 en 129.

- (2) Te dien aanzien zie o.a. Corina, J., Labour market economics, London, Heiremann, 1972, p. 49-50.

"the incomes system is far from the static and perfect market world of elementary textbooks, and fails to sort out incomes on a rational basis. Instead of subjection to the free play of the market, income distribution effects the irrationalities of an imperfect market. Income distribution is the result of the disorderly interplay of many factors : the strength of worker and employer organizations, bargaining opportunities, aggressiveness, the varying monopolistic positions of employers, ignorance, social class, the pattern of property distribution, the role of government and myriad obstacles to the flows of labour and capital.

Zie ook, Levinson, H., o.c., p. 276.

en Corina, J., o.c., p. 11-12 "the fundamental problem facing labour market theories is not one of their jointly generality or shaky premises : it stems from economic analysis itself, the fundamental problem of axiomatic rationality, en tenslotte Tawney, R., Equality, London, Allen and Urwin, 1964, p. 53-54.

politieke kader binnen dewelke loonbepalingsprocessen zich realiseren (1).

Mede op basis van de voorgaande opmerkingen moet de uitvoering van een zuiver kwantitatief onderzoek voor deze verhandeling worden afgewezen. Het beknopte overzicht heeft, ongeacht de disciplinaire beperkingen die het gebruik van volledig uitgewerkte kwantitatieve modellen in deze verhandeling verhindert, de grenzen van een economische benadering aangetoond en het exclusief gebruik van een kwantitatieve benadering afgewezen.

Desalniettemin heeft de discussie ook een aantal elementen overgebracht die moeten worden in acht genomen bij een onderzoek vanuit kwalitatieve hoek. De belangrijkheid van de economische bijdrage bestaat er dan vnl. in dat de onderzoeker, die de problematiek benadert vanuit een invalshoek van arbeidsverhoudingen, tegelijk wordt behoed tegen eenzijdigheid en wordt verzekerd in zijn benadering.

De waarschuwing tegen eenzijdigheid volgt uit de essentie van de economische bijdrage, met name dat loonbepaling een proces is dat deels autonoom functie is van economische bewegingen en van de economische omgeving van de onderneming en de sector, en dus niet louter een resultante is van collectief overleg en machtsverhoudingen tussen partijen, zoals vaak wordt geponeerd. De verzekering in een benadering vanuit arbeidsverhoudingen is daar tegelijkertijd impliciet in vervat : loonbepaling is niet alleen functie van economische bewegingen, maar wordt mede bepaald door collectief overleg en de organizationele macht van de partijen (2). De validiteit m.a.w. van een onderzoek naar de

(1) Hyman, R., o.c., p. 124 "The existence of one area of economic indeterminacy within which the values and beliefs and the strategic or organisational power of workers and employers can exert an influence is not seriously contested; at the same time little effort has been made to relate theoretically the ideological influences in industrial relations to their economic context or to the broader structural realities of power", en p. 134 "Orthodox economics tries to show that markets allocate scarce resources according to relative efficiency. It is good to know about efficiency, but in our world, it tends to be subservient to power. Failing to integrate this powerdimension into its analysis, economic theory easily becomes a simple legitimization of the prevailing structure of economic relations".

(2) Zie o.a. Corina, J., o.c., 1966, p.49. Pierson, F., An evaluation of wage theory in Taylor G. and Pierson, F., New concepts in wage determination, New York, Mc Graw Hill, 1957, p. 31.

"theorists are now saying that wage determination cannot be reduced

mate waarin hypothetische machtsongelijkheid tussen vakorganisaties en multinationale ondernemingen eventueel collectief overleg beïnvloedt - een niet onbelangrijke voorvraag waarvan we de afwezigheid in de literatuur trouwens hebben betreurd, vnl. ook in functie van de aldaar gehanteerde methodologische benadering, is hierin geïmpliceerd. Tegerlijkertijd werd echter aangetoond dat een zuiver kwantitatieve analyse van de mate waarin machtsongelijkheid eventueel is gereflecteerd in het loonniveau, precair is en slechts in zeer beperkte mate indicatief kan zijn, in functie van de onbevredigende staat van de voorhanden zijnde metingsmodellen, die onvoldoende kan aanduiden in welke mate verschillende loonniveaus functie zijn van de verschillende variabelen.

De nadruk in deze studie ligt dus op het kwalitatieve onderzoek. Dit impliceert dus in de eerste plaats een concentratie op de processen van onderhandelen. De vraag wordt dus gesteld in welke mate in het proces van onderhandelingen factoren worden gehanteerd die de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties beïnvloeden en eventueel reduceren. De aandacht wordt m.a.w. gecentreerd rond de patronale strategie van multinationale ondernemingen in onderhandelingen en rond vragen naar de mate waarin structureel multinationale onderhandelingselementen in de onderhandelingen worden aangewend en wegen op de onderhandelingsmacht van nationale aktoren. Wat wij dan als structureel multinationale onderhandelingselementen omschrijven zijn onderhandelings factoren die specifiek verbonden zijn aan het concept multinationale onderneming en die haar als dusdanig onderscheiden van nationale ondernemingen : centralisatie van beslissingsmacht, pluraliteit van vestigingen en concentratie van resources. In deze 3 structurele kenmerken voor multinationale ondernemingen zijn immers geïmpliceerd onderhandelingsfactoren die op de onderhandelingsmarkt van nationale aktoren kunnen wegen : intragroepcompetitiviteit, dreiging met produktieverplaatsing, centralisatie en gebrek aan lokale

(2)/..

to a single rule of behaviour, that in so far as economic influences as such are concerned, there is an element of uncertainty or even indeterminateness in wage setting, which earlier economists were inclined to minimize",
Levinson, H., o.c., p. 276 ; Hyman, R., o.c., p. 124.

beslissingsbevoegdheid, informatieongelijkheid tussen multinationalaal management en nationale aktoren, de noodwendigheden van internationale produktieorganisatie voor de organisatie van arbeidsvoorwaarden en superieure multinationale resources tot vergoeding van het personeel of bepaalde personeelsgroepen.

Deze analyse van onderhandelingsprocessen moet kunnen duiden op welke wijze een multinationale patronale strategie in loonoverleg de onderhandelingsmacht van nationale aktoren beïnvloedt.

Het is duidelijk dat ook aan een kwalitatieve analyse nog problemen zijn verbonden. De nadruk die wordt gelegd op het onderzoek van de processen van onderhandelen houdt het gevaar in dat de aandacht verzwakt van het causaal verband tussen het proces van onderhandelen en de uitkomst van de onderhandelingen, dat m.a.w. vaststellingen gemaakt ten aanzien van de onderhandelingsgelijkheid eventueel niet zijn gereflecteerd in de uitkomst van collectief overleg. Dit hangt mede samen met andere methodologische problemen, o.a. het feit dat ook in een kwalitatief onderzoek de objectieven van de beide onderhandelingspartijen - in concrete termen althans - onvoldoende zijn bekend en het bijgevolg moeilijk wordt, zelfs in een analyse vanuit historisch standpunt, te duiden in welke mate onderhandelingsongelijkheid eventueel is gereflecteerd in een bepaald loonniveau, vanuit de mate waarin de objectieven van beide partijen werden gerealiseerd.

Deze problemen, niet onbelangrijk weliswaar, hebben desalniettemin slechts een beperkte betekenis. Het kan ons insziens immers rechtmatig worden geponeerd dat in een analyse vanuit de invalshoek van arbeidsverhoudingen het minder belangrijk is in concreto de causale band aan te tonen tussen onderhandelingsongelijkheid en resultaten van collectief overleg - een te hypotheseren feit dat slechts door de tussenkomst van gunstiger of ongunstiger economische variabelen eventueel wordt geneutraliseerd - dan wel de mechanismen aan te tonen die eigen zijn aan de multinationale patronale strategie in collectief overleg en de mate waarin dit eventueel weegt op de onderhandelingsmacht van nationale aktoren en loonsonderhandelingen en gereflecteerd is in het tot stand gebrachte normenstelsel.

Dit betekent dat dit hoofdstuk in concreto als volgt zal worden opgebouwd.

Zeer kort zal in een volgende afdeling worden onderzocht in welke mate de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden voorwerp is van de autonome verhouding tussen sectoriële partners, in casu multinationale

ondernemingen en nationale vakorganisaties, en niet voorwerp van extra-sectoriële bepaling, door de wetgever of de interprofessionele aktoren, in welke hypothese dit hoofdstuk van zijn toetsingsgrond zou zijn ontdaan.

In de derde afdeling dan zal in concreto het verloop van het collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden worden bestudeerd, vanuit de centrale vraag dus in welke mate het multinationalaal karakter van de sector en de ondernemingen naar voren komt als een beïnvloedend element in het verloop en de uitbouw van het normenstelsel van loons- en arbeidsvoorwaarden in de multinationale petroleumsector.

In een laatste afdeling tenslotte zullen we nog zeer kort kwantitatief de situatie inzake loons- en arbeidsvoorwaarden in de petroleumsector vergelijken met deze in de Belgische nijverheid algemeen.

Afdeling 2. Wettelijke en interprofessionele beperkingen op het autonoom overleg en de autonome bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden

Bij de aanvang van dit onderzoek naar de wijze waarop loons- en arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd tussen enerzijds multinationale werkgevers en anderzijds nationale vakorganisaties is het nuttig kort aandacht te besteden aan de mate waarin het proces van collectief overleg en de inhoudelijke bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden voorwerp is van het vrij spel van machtsverhoudingen tussen autonome sectoriële partners. Het antwoord immers op deze vraag is in ruime mate bepalend voor de relevantie van het onderzoek in dit hoofdstuk. Wanneer immers blijkt dat vnl. extrasectoriële actoren dwingende regels uitvaardigen die enerzijds het proces van collectief overleg, anderzijds de inhoud van loons- en arbeidsvoorwaarden op sectorieel vlak bepalen, dan wordt de vraag naar het optreden van multinationale werkgevers ten aanzien van loons- en arbeidsvoorwaarden secundair, en wordt de vraag naar de mate waarin structurele multinationale elementen als distinctief element optreden, en als dusdanig zijn gereflecteerd in het collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden (in het normenstelsel op het terrein van loons- en arbeidsvoorwaarden m.a.w.), van haar reële toetsingsgrond ontdaan.

Meer systematisch georganiseerd, zullen kort de volgende vragen worden behandeld :

1. In welke mate komt de overheid, als wetgever, tussen bij de wijze van tot standkomen van C.A.O.'s over loons- en arbeidsvoorwaarden, of in welke mate staat het daarentegen de partijen vrij de wijze van totstandkomen van C.A.O.'s en het verloop van collectief overleg voluntaristisch zelf te bepalen.
2. In welke mate komt de overheid, als wetgever, tussen bij de bepaling van de loons- en arbeidsvoorwaarden, die het statuut van de werknemers in een bepaalde sector zal regelen, of in welke mate zijn die loons- en arbeidsvoorwaarden vnl. subject en reflectie van het vrij spel van machtsverhoudingen tussen de partijen zelf.
3. In welke mate wordt in het ruimere systeem van arbeidsverhoudingen de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden onttrokken aan de actoren die of op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak, deze loons- en arbeidsvoorwaarden autonoom zelf wensen te bepalen.

§1. De wetgever en het proces van collectief overleg

Inzake het totstandkomen van de C.A.O. (1) en het proces van collectief overleg zelf stellen we de volledige afwezigheid vast van wetgevende regels waarbij aan de partijen bepaalde beperkingen of verplichtingen inzake onderhandelingsgedrag worden opgelegd. Dit betekent m.a.w. dat geen regels voorhanden zijn in het wetgevend arsenaal die, of aan de partijen een bepaald gedragspatroon, te volgen bij de onderhandelingsprocedure, oplegt, of verplichtingen oplegt aan de partijen ter vergemakkelijking van de inhoudelijke gedachtenwisseling over en de gezamenlijke bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden. Het weze opgemerkt dat deze totale afwezigheid van enige regeling in sterk contrast staat met de regelingen in andere landen, zoals bv. de U.S.A., waar het concept "bargaining in good faith" een belangrijke verplichting inhoudt ten aanzien van het proces van collectief overleg. Deze bestaat er o.a. in dat aan de partijen de verplichting wordt opgelegd mekaar op geregelde tijdstippen te ontmoeten en te overleggen in "good faith", met betrekking tot welbepaalde topics, zoals lonen, arbeidsduur, en andere arbeidsvoorwaarden (2).

"The duty to bargain in good faith" wordt verder omschreven als de verplichting, in hoofde van de werkgever, om de vakorganisatie, op aanvraag, te voorzien van informatie die voldoende is om haar toe te laten de problemen, behandeld in het proces voor collectief overleg,

(1) Hiermee wordt bedoeld het proces van onderhandelen zelf en het interactie proces van de partijen bij de onderhandelingen; dit wordt niet geïllustreerd door de verschillende bepalingen vervat in de wet van 05/12/68, waar inzake het totstandkomen van C.A.O.'s vnl. wordt geregeld : de partijen bij de C.A.O., het institutioneel kader binnen dewelke bepaalde C.A.O.'s tot stand komen, en de verschillende rechtsmacht van de in de verschillende paritaire en buitenparitaire organen afgesloten C.A.O.'s. In de behandeling in deze paragraaf wordt wel abstractie gemaakt voor eventuele regelingen ingeval van "breakdown" in de onderhandelingen (verzoeningsprocedures, e.d.).

(2) Zie N.L.R.A., §8(d) en §8(a), 5 : "It is an unfair labor practice for an employer to refuse to bargain collectively with the representatives of his employees" en ... "for the purposes of this section, to bargain collectively is the performance of the mutual obligation of the employer and the representatives of the employees, to meet at reasonable times, and confer in good faith with respect to wages, hours and other terms and conditions of employment".

Zie verder : Morris, C., (ed), The developing labor law, BNA, Washington, 1971, p. 271-346.

te verstaan en te bediscussieren (1).

Het feit dus dat in België de inhoud gegeven aan het proces van collectief overleg vrij door de partijen wordt bepaald, in een juridisch vacuum, is een eerste belangrijke vaststelling. Dit impliceert reeds deels dat het hiernavolgend praktijkonderzoek aan het concrete verloop van collectief overleg een basis van relevantie krijgt, mede tengevolge van het feit dat de afwezigheid van wetgevend ingrijpen het proces van collectief overleg subject maakt van het vrij spel van machtsverhoudingen tussen partijen. Als dusdanig is er reeds een eerste toetsingsbasis van de hypothese van ongelijke machtsverhoudingen tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, met name ten aanzien van de wijze waarop het proces van collectief onderhandelen zal worden gevoerd en ten aanzien van de middelen - argumentatie en informatie - die door beide partijen zullen worden aangewend.

§2. De wetgever en de inhoud van het collectief overleg, specifiek inzake loons- en arbeidsvoorwaarden stricto sensu

Deze tweede vraag, naar de impact van de wetgever op de inhoud van loons- en arbeidsvoorwaarden, is duidelijk belangrijker. Stelden we reeds vast dat het de partijen vrij staat zelf de aard en de inhoud van het interactiepatroon te bepalen, dan betreft deze vraag de omvang van het subject van dat interactieproces. Geldt terzake eveneens de vaststelling dat de inhoudelijke bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden vnl. voorwerp is van het vrij spel van machtsverhoudingen tussen partijen, of stellen we hier een meer interventionistisch optreden van de wetgever vast, in de richting van een rechtstreekse vaststelling van de inhoud van loons- en arbeidsvoorwaarden, en een beperking dus van het terrein waarop de machtsverhoudingen tussen de partijen zich toespitsen ?

(1) Zie Morris, C. (ed), o.c., p. 310.

Goldman, R. in Blanpain, R., International Encyclopedia, vol. 6.

Zie een gelijkaardige informatieplicht i.v.m. collectief onderhandelen in G.B. i Employment Protection Act, 1975, ss. 17-21 en TULRA, 1974, s. 29.

Zie Hepple, B. in Blanpain, R. (ed), International Encyclopedia, vol. 4, p. 183.

Om systematische redenen lijkt het nuttig een onderscheid te maken tussen de formele instrumenten die het autonoom karakter van de C.A.O. en het collectief overleg tegenover de wet als rechtsbron bepalen, en de wijze waarop in realiteit de autonomie van collectief overleg vorm neemt.

Vanuit strikt juridische invalshoek stellen we vast dat de potentialiteit van overheidsinterventie in de concrete bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden zeer aanzienlijk is.

Geldt weliswaar het principe dat de overeenkomst sluitende partijen vrij zijn te bedingen in de overeenkomsten wat ze willen, op voorwaarde dat geen bepalingen worden opgenomen die in strijd zijn met de wet op de openbare orde (1), dan zijn er een aantal correcties die precies de inhoudsbepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden kunnen onttrekken aan de sociale partners.

Van marginale betekenis is in de eerste plaats de expliciete verbodsbepaling om de inhoud van de C.A.O. bepalingen op te nemen die de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen (2).

Van belangrijke betekenis zijn daarentegen de implicaties van de verhouding tussen de C.A.O. en de andere rechtsbronnen, voor de wettelijkheid van de C.A.O.'s.

In samenhang met de wijze waarop de hiërarchie tussen de verschillende rechtsbronnen is georganiseerd (3) wordt in de wet voorzien dat bepalingen van een C.A.O. in de eerste plaats niet strijdig mogen zijn met dwingende bepalingen van de wetten, besluiten en in België bindend verklaarde internationale verdragen en verordeningen (4). Algemeen verbindend verklaarde C.A.O.'s worden als besluiten beschouwd, zodat bepalingen en niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten niet strijdig mogen zijn met de dwingende bepalingen van algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten (5). Tussen de niet algemeen verbindend verklaarde C.A.O.'s bestaat dan verder ook nog een hiërarchie, en is

(1) Vanachter, O., Vrijheid van ondernemen, o.c., p. 386 en de verwijzing aldaar naar Parl. Doc. Senaat, 1966-1967, n° 148, p. 48.

(2) Wet 05.12.68. art. 9,2.
Zie ook Parl. Doc. Sen., 1966-1967, n° 148, p. 20-21; Parl. Doc. Senaat, 1967-1968, n° 148, p. 21 en 106 en Blanpain R., De collectieve arbeidsovereenkomst, p. 49-50.

(3) Wet 05.12.68, art. 51.

(4) Wet 05.12.68, art. 9,1.

(5) Parl. Doc. Sen., 1966-1967, n° 148, p. 22.

voorzien dat bepalingen van een C.A.O. niet strijdig mogen zijn met bepalingen van een overeenkomst die hoger staat in de hiërarchie (1). Telkens er dergelijke strijdigheden zijn, zijn de strijdige bepalingen van de C.A.O. nietig.

De hiërarchie van de rechtsbronnen, en de implicaties daarvoor zoals vastgesteld, tonen dus duidelijk aan dat in de mate dat de wetgever op direkte wijze wenst tussen te komen in de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden, de formele instrumenten om het autonoom overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden te neutraliseren, voorhanden zijn en de bepalingen van loons- en arbeidsvoorwaarden kan worden onttrokken aan het vrij spel van machtsverhoudingen tussen partijen.

In de praktijk echter stellen we vast dat, ondanks het feit dat de wetgever effectief en zeer ruim van deze bevoegdheden heeft gebruik gemaakt om te regelen inzake loons- en arbeidsvoorwaarden, het principe van autonoom collectief overleg is overeind gebleven. De redenen van het voortbestaan van die dualistische regeling inzake loons- en arbeidsvoorwaarden zijn vrij duidelijk : autonoom collectief overleg is een essentieel kenmerk van de historische ontwikkeling van het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, en wordt als dusdanig door de sociale partners als een fundamentele verworvenheid beschouwd, het behoort algemeen tot de basiskenmerken van een pluralistische maatschappij en is bovendien een logisch uitvloeisel van ongelijke sectoriële ontwikkeling.

De wijze waarop deze dualiteit is gerealiseerd is veelvoudig : het in feite beperken van het subject van overheidsreglementering inzake loons- en arbeidsvoorwaarden tot bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden (met inbegrip van de sociale zekerheid) (2), secundo, door het ontwikkelen en stimuleren van een aan de wetgeving parallel en aanvul-

(1) Wet 5 dec. 1968, art. 10 en art. 51.

(2) Deze wettelijk geregelde aspecten betreffen : de arbeidsovereenkomsten (vorm van de contracten, vastheid van betrekking, ziekte-regeling, verbreking, bepaalde arbeidsvoorwaarden), arbeidsduur (het stellen van maxima), overuren, kinder- en vrouwenarbeid, veiligheidsvoorwaarden, jaarlijks verlof, feestdagen, sociale promotie etc. en de volledige sociale zekerheidswetgeving . Belangrijke aspecten hiervan zijn trouwens tot stand gekomen na overleg of advies van de sociale partners.

lend sociaal overleg (1). Tertio, door het in rechte toelaten van cumulatief overleg op lagere niveaus(2).

De concrete terreinen waarop de sociale partners langs collectief autonoom reglementeren zijn dus vrij ruim gebleven : in de eerste plaats op het stuk van loonvorming kan een quasi totale autonomie worden vastgesteld (3) grotendeels omdat de wetgever zich desbetreffend van bijna elke interventie heeft onthouden. Op het stuk van arbeidsvoorwaarden anderzijds (arbeidsduur, vakantie, vastheid van betrekking, etc.) is de ruimte gelaten voor de ontwikkeling van autonoom collectief overleg in de diepte, dat voornamelijk kan worden beschouwd als supplementering op een als minimum regeling beschouwde wettelijke reglementering (4).

- (1) Zie o.a. bevoegdheden NAR en PC i.v.m. het sluiten van C.A.O.'s, wet 05/12/68, art. 7 en art. 38; zie verder de in de verschillende wetten op de paritaire organen gegeven opdrachten tot supplementering van bepalingen in de arbeidswetgeving : voor een opsomming zie Van Achter, O., Vrijheid van ondernemen, o.c., p. 125-132 en p. 153-159 ; zie eveneens de verschillende voorbeelden en algemene opmerkingen in Magrez-Song, G., Le rôle des conventions collectives ou l'élaboration parallèle, in Revue de l'U.L.B., 1978, 1-3, p. 101-129 en Godefroid, X., Les clauses créatrices d'obligations dans les conventions collectives, Tribunal compétent, JTT, 1972, p. 225, waarin wordt gesproken over "une législation parallèle".

Merk eveneens op, dat vaak, ten gevolge van de libellering, arbeidswetgeving expliciet het karakter van een minimumwetgeving aanneemt, en als dusdanig verder en suppletief collectief overleg mogelijk maakt, zie o.a. bv. art. 19, Arbeidswet van 16 maart 1971, B.S., 30 maart 1971, gewijzigd door de wet van 20 juli 1978, B.S., 29 september 1971. "De arbeidsduur mag niet meer belopen dan 8u/dag of 40/week" ; art. 3, K.B. van 28 juni 1971, houdende aanpassing en coördinatie van de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. B.S., 30 september 1971, gewijzigd door de wet van 28 maart 1975, B.S. 8 april 1975, "De vakantieduur moet tenminste 24 dagen bedragen voor twaalf maanden arbeid ..." etc.

- (2) Vnl. enerzijds door de brede hantering van het begrip "strijdig" in de art. 9,1 en art. 10 van de wet van 5 december 1968, zie desbetreffend Parl. Doc. Senaat, 1967-1968, p. 64-65 ; Parl. Doc. Senaat, 1966-1967, n° 148, p. 105-106 en 111-112 plus o.a. in het advies van de Raad van State rond de betekenis van het begrip "strijdig" en de in dat verband neergelegde amendementen.
- (3) Zie o.a. Blanpain, R., Collectief overleg en autonomie van de sociale partners : de lidstaten van de E.E.G. Arbeidsblad, juni 70, p. 793-815.
- (4) Zie Blanpain, R., De collectieve arbeidsovereenkomst, Die Keure, Brugge, 1970, p. 14 e.v.
Deze wettelijke regeling komt trouwens zelf vaak tot stand na advies van de sociale partners of na tripartite overleg. Zie verslagen van de secretaris van de NAR.

Het is duidelijk dat deze algemene opmerkingen ten aanzien van de verhouding (en het eventuele latente conflict) tussen overheidsregeling van loons- en arbeidsvoorwaarden en autonoom sociaal overleg, verder moeten worden gecorrigeerd. In de eerste plaats historisch, door te erkennen dat de verhouding tussen beide reguleringsmechanismen van loons- en arbeidsvoorwaarden zich afspeelt in een kader dat wordt gevormd door veranderende economische omstandigheden. Dit impliceert dat van bovengenoemde algemene principes inzake het autonome karakter van de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden door de sociale partners, werd en wordt afgeweken in situaties die vanuit het algemeen belang als uitzonderlijk worden beschouwd en een rechtstreekse interventie van de wetgever in de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden verantwoorden. Desbetreffend moet worden verwezen naar de centrale loonpolitiek van WO II (1) en naar de recente interventies van de wetgever in de vrije loonvorming (2). In de tweede plaats moet de vaststelling dat collectief overleg grotendeels autonoom verloopt, nog enigszins verder worden genuanceerd vanuit een ruimer kader, vermits moet worden erkend dat de overheid, in haar ruime betekenis dan, en langs niet direkt in de loonvorming of overheidvoorwaarden ingrijpende maatregelen, desalniettemin het autonoom karakter en het collectief overleg beïnvloedt, langs haar fiscale politiek, langs economische politiek en langs beïnvloeding van de onderhandelingsverhouding van de sociale partners in collectief overleg (3).

- (1) Stabilisatie van de lonen bij B.W. van 4 april 1945.
Verhoging van de lonen bij B.W. van 14 september 1945.
Blokking van de lonen bij B.W. van 14 mei 1946.
Verhoging van de minimumlonen en blokking van de overige lonen bij B.W. van 21 augustus 1946.
- (2) Wet van 20 maart 1976, art. , B.S.
Wet van 23 december 1980, art. 1, par. 1,c, B.S., 25 december 1980.
Wet van 20 juni 1981, wet houdende bewarende en tijdelijke maatregelen inzake matiging van alle inkomens. Herstelwet inzake matiging van inkomens.
Art. 2, par. 2, B.S. 14 februari 1981.
- (3) Zie o.a. regeringsverklaringen i.v.m. loonmatiging; de wet van 10 juli 1981 in zijn verhouding tot een eventueel af te sluiten interprofessioneel akkoord ; de sociaal economische conferenties, de activiteiten van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen etc. Zie ook Blanpain, R., De Belgische Arbeidsverhoudingen : een momentopname van tripartisme in perspectief, in B.V.V.A., 30 jaar Belgische Arbeidsverhoudingen, p. 80.
Herman F., L'état et les portenaires sociaux, in B.V.V.A., o.c., p. 87-97.
Bleeckx, F. o.c., p. 201 en 196.

Mits inachtnaam van deze nuanceringen moet desalniettemin de algemene vaststelling dat het principe van autonoom collectief overleg inzake loons- en arbeidsvoorwaarden een van de belangrijkste kenmerken blijft van het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, blijven gehandhaafd. In antwoord dus op de gestelde vraag kan worden gesteld dat de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden zich grotendeels beweegt buiten de rechtstreekse interventie van de overheid en als dusdanig als subject moet worden beschouwd van vnl. het vrij spel van machtsverhoudingen tussen autonome partijen.

§3. De rol van de interprofessionele aktoren bij de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden

Het is duidelijk dat de bovengenoemde vaststellingen nog niet volledig de weg hebben vrij gemaakt voor de relevantie van een onderzoek op sectorieel vlak naar de mate waarin loons- en arbeidsvoorwaarden voorwerp zijn van de machtsverhoudingen tussen enerzijds multinationale werkgevers en anderzijds nationale vakorganisaties. Dit vereist nog een laatste stap, met name een antwoord op de vraag in welke mate zich niet vnl. interprofessioneel het zwaartepunt situeert in de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden. Ook in deze hypothese immers blijft het collectief overleg op sectorieel vlak dat zal worden onderzocht als relatie van machtsverhoudingen tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, zonder subject. Dit vereist dus nog zeer kort een analyse van de aard en de inhoud van het interprofessioneel overleg en van de relatie tussen interprofessioneel en collectief overleg.

In de eerste plaats, wat de juridische aspecten van verhouding tussen interprofessioneel en sectorieel overleg betreft moet terug worden verwezen naar de wijze waarop de hiërarchie van de rechtsbronnen in het Belgisch arbeidsrecht is georganiseerd. De suprematie van het interprofessioneel overleg (1) is duidelijk vervat in de wet van 5 december 1968 (2) en heeft identieke implicaties als deze die werden geschetst bij de verhouding tussen de wet en de C.A.O.. Ze bieden met name aan de aktoren op intersectorieel vlak, in de mate dat ze de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden wensen te onttrekken aan de aktoren op sectorieel vlak, hiertoe de formele instrumenten.

(1) In de mate dat dit uitmondt in C.A.O.'s afgesloten in de NAR.

(2) Art. 10 en art. 51, wet 5 december 1968.

Ook hier echter stellen we nogmaals vast dat de aldus juridisch georganiseerde verhouding tussen het interprofessioneel en het sectorieel overleg, niet heeft geleid tot een marginalisatie van het sectorieel overleg van de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden, maar dat precies op dit laatste niveau zich het zwaartepunt situeert van de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden.

Het voortbestaan van cumulatief overleg is vnl. het gevolg van een beperking - door de aktoren zelf gewenst - van de aard en de feitelijke inhoud van het interprofessioneel overleg, dusdanig dat voortvloeiend uit het vnl. niet imperatief karakter van het interprofessioneel overleg en de verschillende inhoudssferen tussen beide niveau's van overleg, strijdigheden tussen de inhoudelijke bepalingen van C.A.O.'s op interprofessioneel en professioneel vlak en exclusiviteit tussen beide reguleringsmechanismen, werd vermeden (1).

Als dusdanig zijn dus belangrijke aspecten van de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden onttrokken gebleven aan het interprofessioneel overleg en subject gebleven van de autonome machtsverhouding tussen partijen op lagere niveaus.

Het is overbodig erop te wijzen dat deze algemene observatie, vanuit historisch standpunt, verder moet worden gekwalificeerd en gecorrigeerd, dat m.a.w. zowel het verschil in aard als inhoud, tussen het interprofessioneel en sectorieel overleg - de basis van het feitelijke bestaan van cumulatief overleg - niet steeds identisch is geweest, maar beïnvloed is geworden door aan het systeem van arbeidsverhoudingen interne en externe wijzigende omstandigheden (2). Zo moet worden vastgesteld dat de sectoriele autonomie inzake de

(1) Waaruit dus voortvloeit de niet toepasselijkheid van art. 9, wet 05/12/68 - zie Supra, inzake het begrip "strijdig".

(2) Om enkele aspecten te citeren, intern aan het systeem van arbeidsverhoudingen, o.a. de wijzigende verhoudingen tussen de interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, de interne verhoudingen binnen elk der aktoren, de rol van de overheid in de beïnvloeding van het niveau van overleg, etc.
Zie o.a. Bleeckx, F., La programmation sociale, p. 352, De Broeck, La négociation collective en Belgique, Tendances, conf. MCE 07/05/81. Extern aan het systeem van AV, de impact vanuit de economische en politieke omgeving op de niveaus van collectief overleg.

de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden vrij beperkt was in de eerste naoorlogse jaren, en de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden in vrij sterke mate werd gedomineerd vanuit het interprofessioneel overleg, in de mate dat dit interprofessioneel overleg zowel tengevolge van zijn meer imperatief karakter als ten gevolge van zijn inhoud, meer actief de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden onttrok aan sectoriële autonomie (1). Dit geldt deels inzake de bepaling van bezoldigingsvoorwaarden, waar op intersectorieel vlak of de fundamentele oriëntatie van de loonsbeweging, of de aktuele loonevolutie werd vastgelegd (2), als inzake de bepaling van andere arbeidsvoorwaarden, zoals arbeidsduur, vakantie en feestdagen (3). Het is dus pas in het midden van de vijftiger jaren dat, algemeen in België, de autonomie van de partijen op de lagere niveau's zich sterker manifesteert (4).

- (1) Zie Bleeckx, F., La programmation sociale, Analyse critique et projection sur l'avenir, Louvain, UCL, stencil, p. 6-9 en p. 26-28.
- (2) Zie o.a. de bepalingen inzake loons- en arbeidsvoorwaarden, voortvloeiend uit de nationale arbeidsconferenties van 16 september 1944, 30 juli 1945, 12 augustus 1946, de buitengewone algemene paritaire raad van 4 september 1950, en het interprofessioneel akkoord van 29 juli 1955.
- Na een overzicht van de activiteiten van deze verschillende organen stelt Bleeckx : "ces différents éléments démontrent à insuffisance combien l'echelon interindustriel occupe une place de choix dans la concentration collective en matière de salaires", o.c., p. 28.
- (3) Inzake feestdagen : beslissing tot het opvoeren van het aantal tot 8 feestdagen ten gevolge van de nationale arbeidsconferentie van 16 januari 1946, B.W. 07/02/46 ; tot 10 feestdagen ten gevolge van de nationale arbeidsconferentie van 16 en 17 juni 1947.
- Inzake vakantie :
- 6 dagen : akkoord van 1936.
 - dubbel vakantiegeld voor 1 week : Nationale Arbeidsconferentie van 16 en 17 juni 1947.
 - supplementaire vakantie ten gevolge van anciënniteit : interprofessioneel akkoord van 20 november 1950.
- Inzake arbeidsduur :
- beperkingen algemene paritaire raad in 1950.
 - bevestiging van regeringsverklaring door sociale partners op 13 en 29/07/55 : het in etappes streven naar de 45 uren week en de 5 dagen week, verder uit te werken door de P.C.'s.
- (4) Zie Bleeckx, F., o.c., p. 25 en p. 62, "L'analyse des négociations menées au sein des C.P. au cours de ladite période démontre que cette institution s'est essentiellement limitée à couler en dispositions techniques appropriées à la branche, les orientations sociales décidées ailleurs".
- Zie ook Spitaels, G., Notes de sociologie de travail, ULB, 1970, p. 11.
- Van Acker, G., Ontwikkeling van de overlegeconomie, in BVVA, 30 jaar Belgische Arbeidsverhoudingen, Kluwer, 1977, p. 62.

In de eerste plaats stellen we vast dat de inhoud van het interprofessioneel overleg zich verschuift, en de rechtstreekse loonbepaling wordt overgelaten aan de aktoren op lagere niveaus (1). Interprofessioneel overleg, vnl. in de zestiger en zeventiger jaren, verlegt zijn inhoudelijk zwaartepunt steeds meer, primo, naar de organisatie van belangrijke aspecten van de collectieve verhouding tussen werkgevers en werknemers (2), secundo, naar de regeling in aanvulling of in de plaats van de wetgeving, in verband met de vastheid van betrekking (collectief ontslag) (3) of in verband met de vastheid

(1) Zie o.a. Bleeckx, F., o.c., p. 150, "On note que les partenaires semblent avoir définitivement renoncé à une approche globale de la politique sociale au niveau interprofessionnel".

(2) Zie o.a. de verschillende conventies afgesloten in de NAR in uitvoering van de sociaal-economische conferentie van 16 maart 1970, en de interprofessionele akkoorden van 15 juni 1971 en 6 april 1973.

Met name C.A.O. n° 4 van 4 december 1970, betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming, K.B. 22/01/1971, B.S. 19/02/1971.

C.A.O. n° 5 van 24 mei 1971, betreffende het statuut van de syndikale afvaardiging van het personeel in de onderneming, niet algemeen verbindend verklaard maar verschenen in het B.S. juli 71.

C.A.O. n° 7 van 30 juni 1971, betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraden, niet algemeen bindend verklaard maar verschenen in het B.S. 19 augustus 71.

C.A.O. n° 6 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de comité's van veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, niet algemeen bindend verklaard, maar verschenen in het B.S. 7 augustus 71.

C.A.O. n° 5 bis van 30 juni 1971 ter aanvulling van de C.A.O. van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden van het personeel der ondernemingen (syndicale vorming), niet algemeen bindend verklaard, maar verschenen in het B.S. 7 augustus 1971).

(3) Zie o.a. conventie n° 10 bis van 2 oktober 1975, C.A.O. tot wijziging van de C.A.O. n° 10 betreffende het collectief ontslag, K.B. 1 december 1975, B.S. 31 januari 1976 in uitvoering van punt van het interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975.

En conventie n° 10 ter van 24 maart 1976, betreffende het collectief ontslag in uitvoering van art. 3 van C.A.O. n° 10 bis, K.B. 30 augustus 1976, B.S. 8 oktober 1976 (ering grens bruto maandloon, dat tot basis dient van de berekening van de vergoeding).

Noteer C.A.O. n° 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag, K.B. 6 augustus 1973, B.S., 17 augustus 1973 in uitvoering van nationale werkgelegenheidsconferentie 3 april 1973.

Idem C.A.O. n° 17 van 19 december 1974, betreffende de uitvoering

.../...

van inkomen (1).

Inzake de meer rechtstreekse bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden

(2) anderzijds stellen we vast dat, ondanks het feit dat belangrijke

(3) ../..

van een regeling van aanvullende vergoedingen ten gunste van sommige bejaarde werknemers, K.B. 16 januari 1975, B.S. 31 januari 1975.

(C.A.O. n° 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot collectief ontslag, K.B. 21 januari 1976, B.S. 17 februari 1976 in uitvoering van richtlijnen E.G. van 17 februari 1975 tot onderlinge aanpassing van de wettelijke regeling van het collectief ontslag in de lidstaten).

- (1) C.A.O. n° 2 van 9 juni 1970 in verband met het toekennen door de werkgever aan de werklozen van een aanvullende vergoeding bij deze die door het stelsel van Z.I.V. in geval van arbeidsongeschiktheid wordt toegekend, K.B. 30 juni 1970, B.S. 4 juli 1970 in uitvoering van punt 9 van de besluiten van de sociaal economische conferentie van 16 maart 1970.
En herneming van de bepalingen van C.A.O. n° 2, met aanpassing van de status van bestanden in C.A.O. n° 3 van 9 juni 1970, betreffende de toekenning door de werkgever aan de bedienden die het gewaarborgd maandloon niet genieten van een aanvullende vergoeding bij deze die door het stelsel van Z.I.V. in geval van arbeidsongeschiktheid wordt toegekend, K.B. 30 juni 1970, B.S. 4 juli 1970.
C.A.O. n° 12 en 13 van 28 juni 1973, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan arbeiders (sommige bedienden) in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, K.B. 11 januari 1974 B.S. 26 januari 1974 in uitvoering van punten 18-21 van het nationaal interprofessioneel akkoord van 6 april 1973.

(n° 12 bis en 13 bis van 26 februari 1979, K.B. 23 maart 1979, B.S. 24 april 1979 -) oorsprong n° 12 en 13 van wet van 3 juli 1978).

- (2) bv. C.A.O. n° 11 van 30 mei 1973, betreffende de verwezenlijking van de 4° week vakantie voor de werknemers, K.B. 20 augustus 1973, B.S. 4 november 1973 in uitvoering van punt 11 van het interprofessioneel akkoord van 6 april 1973.

(later geïntegreerd in het wettelijk stelsel van de jaarlijkse vakantie. C.A.O. 10 bis van 10 april 1975 tot afschaffing van C.A.O. n° 11 K.B. 19 augustus 1975 (B.S. 8 oktober 1975), en K.B. 9 april 1975, B.S. 15 april tot opname van conventionele regeling in wettelijk stelsel der jaarlijkse vakantie).

C.A.O. n° 18 van 26 maart 1975 betreffende de uitzonderlijke toekenning van een eenmalige aanvullende vakantievergoeding aan de handarbeiders in 1975, K.B. 7 mei 1975, B.S. 3 juni 1975, in uitvoering van punt 2 van het interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975, en C.A.O. n° 20 van 10 april 1975, betreffende het toekennen vanaf 1976 van dubbel vakantiegeld tijdens een gedeelte van de 3° vakantieweek, K.B. 22 juli 1975, B.S. 14 augustus 1975, later vervangen door C.A.O. n° 20 van 29 januari 1976 betreffende de toekenning van een dubbel vakantiegeld voor een gedeelte van de 4° vakantieweek, K.B. 10 mei 1976, B.S. 5 juni 1976, nog steeds in uitvoering van punt 2 interprofessioneel akkoord 10 februari 1975.

aspecten van loons- en arbeidsvoorwaarden voorwerp blijven van inhoudelijke discussie op interprofessioneel vlak, de aard van het interprofessioneel overleg verder cumulatief overleg op lagere niveaus niet uitsluit (1), het inhoudelijk een verschillend karakter aanneemt : in bepaalde gevallen wordt het een minimumregeling nl. gericht op harmonisatie van vroegere sectoriële realisaties (2); in bepaalde gevallen, en vnl. ten aanzien van secundaire aspecten van de arbeidsvoorwaarden, fungeert het als additionele regeling, als bijkomend loket (3) als het ware, waar de aktuele regeling van een

- (1) Zie bv. C.A.O. n° 11, betreffende de verwezenlijking van de 4° week vakantie, K.B. 20 augustus 1973, B.S. 4 september 1973, art. 3 §2. C.A.O. n° 14 betreffende de vermindering van de arbeidsduur, van 22 november 1973, art. 2.
En verder art. 10, C.A.O. n° 2 van 9 juni 1970, K.B. 30 juni 1970, B.S. 4 juli 1970.
Art. 1, C.A.O. n° 19 van 26 maart 1975, K.B. 7 mei 1975, B.S. 5 juni 1975.
Art. 5 en art. 10, C.A.O. n° 10 van 8 mei 1973, K.B. 6 augustus 1973, B.S. 17 augustus 1973.
Art. 2, C.A.O. n° 16 betreffende het behoud van het normale loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen, K.B. 3 december 1974, B.S. 23 januari 1975.
- (2) Bv. C.A.O. n° 14 betreffende de vermindering van de arbeidsduur van 22 november 1973.
- (3) Bv. C.A.O. n° 18, later C.A.O. n° 20 betreffende de toekenning van een dubbel vakantiegeld voor de 4° vakantieweek.
C.A.O. n° betreffende de tussenkomst van de werkgever in vervoerkosten.
C.A.O. n° 2 en n° 3 betreffende het toekennen door de werkgever van een aanvullende vergoeding bij deze die door het stelsel van Z.I.V. in geval van arbeidsongeschiktheid wordt toegekend.
C.A.O. n° 12 en 13 van 28 juni 1973, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan arbeiders (bedienden) in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekten.
C.A.O. n° 16.
C.A.O. n° 14 van 22 november 1973 betreffende de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur in uitvoering van punten 4,5,6 van het interprofessioneel akkoord van 6 april 1973.
Gewijzigd door C.A.O. 14 bis van 26 maart 1975, K.B. 22 juli 1975 (B.S. 15 augustus 1975 -).
C.A.O. n° 21 van 15 mei 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld maandinkomen, later gevolgd door C.A.O. n° 23 van 25 augustus 1975, K.B. 9 september 1975, B.S. van 10 oktober 1975, in uitvoering van punt 3 van het interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975.

Zie Bleeckx, F., o.c., p. 143 "On pouvait dès lors (1960) s'interroger dans quelle mesure l'échelon interprofessionnel n'était pas devenu purement et simplement un guichet supplémentaire d'avantages sociaux".

bepaald aspect van de arbeidsvoorwaarden wordt vastgelegd, echter van dergelijke bijkomende betekenis, dat niet essentieel het reële subject van de machtsverhouding - de bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden - aan de aktoren op lagere niveaus wordt onttrokken (1).

Duidelijk is alleszins dat inzake de bepaling van het meest belangrijke aspect van loons- en arbeidsvoorwaarden, met name de bepaling van het aktuele loonniveau, vnl. sinds het einde van de vijftiger jaren, aan de aktoren op lagere niveaus - waarvan het sectoriële niveau het meest voorkomende is - een zeer grote vrijheid wordt gelaten.

Het volledig mislukken van het interprofessioneel overleg tijdens de periode 75-80 heeft de verdere evolutie naar de lokalisatie van het zwaartepunt van collectief overleg op lagere niveaus nog geaccentueerd. Of in het kader van de voormelde evolutie het recente interprofessioneel akkoord (2) moet worden geïnterpreteerd als een keerpunt in deze trend, dan wel als een specifieke uitzondering, moet vooralsnog onbeantwoord worden gelaten (3).

Wat dus wel blijkt uit bovengenoemd overzicht zijn de volgende vaststellingen : primo, het ontbreken van wetgevende tussenkomst in de vorm en inhoud door partijen gegeven aan het proces van collectief overleg, secundo, de beperkte impact van de wetgever op de inhoudelijke en aktuele bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden, tertio, de wisselende maar dalende belangrijkheid van interprofessionele tussenkomst in de aktuele bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden. Deze verschillende punten legitimeren dus de lokalisatie van een onderzoek naar de wijze van bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden, op het sectorieel vlak, in de mate dat uit bovengenoemde korte schets is gebleken dat zich vnl. op dat niveau (of mutatis mutatis op nog lagere niveaus in bepaalde sectoren) het meest intens het vrije spel van de machtsverhoudingen zich realiseert tussen de aktoren, met als subject de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden. De wijze waarop

(1) I.L.O., Collective bargaining in industrialised countries, 1973, p. 249 e.v.

Zie Bleecx, F., o.c., p. 143 "Il faut bien constater que l'influence du niveau interprofessionnel n'avait guère été preponderante sur la politique des salaires menée depuis 1960".

(2) Interprofessioneel akkoord van 13 februari 1981, K.B. 14 februari 1981, B.S.

(3) Zie o.a. De Broeck, G., La négociation collective en Belgique. Tendances et évolutions récentes. Conference management Centre Europe on Industrial Relations, May 1981.

dit zich concreet realiseert tussen multinationale werkgevers en nationale vakorganisaties, zal dus voorwerp uitmaken van het hiernavolgend onderzoek.

Afdeling 3. Historische studie van het verloop van collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden in de multinationale petroleumsector

Nadat we in de vorige afdelingen hebben geopteerd voor een kwalitatief onderzoek, en hebben aangetoond dat dit legitiem kan worden uitgevoerd in het licht van het feit dat loons- en arbeidsvoorwaarden vnl. voorwerp zijn voor autonome regelvorming tussen aktoren, zullen we in deze afdeling onderzoeken hoe het collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden in de multinationale petroleumsector is verlopen. De doelstelling van deze afdeling is dus tweevoudig : primo, een beschrijvend inzicht verschaffen in de wijze waarop het collectief overleg is verlopen en het normenstelsel inzake loons- en arbeidsvoorwaarden is tot stand gekomen, secundo, aan de hand van deze beschrijving verklaringselementen aanbrengen die een antwoord moeten toelaten op de vraag in welke mate het multinationaal karakter van de sector en de ondernemingen optreedt als distinctief element in het collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden en dit beïnvloedt.

Achtereenvolgens zal dus uitvoerig aandacht worden besteed aan de verschillende onderhandelingsronden die bij werklieden en bedienden het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten over loons- en arbeidsvoorwaarden zijn voorafgegaan.

§1. Werklieden

Het historisch verloop van collectief overleg over loons- en arbeidsvoorwaarden kan grosso modo in twee periodes worden ingedeeld. Primo, de periode vanaf WO II - 1956, binnen dewelke collectief overleg voornamelijk wordt gekenmerkt door het fragmentaire, niet geprogrammeerde karakter van de paritaire vaststelling van loons- en arbeidsvoorwaarden. Secundo de periode van geprogrammeerd overleg waar loons- en arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd binnen het kader van geglobaliseerde C.A.O.'s afgesloten voor een bepaalde duur. De onderhandelingsronden binnen beide periodes zullen achtereenvolgens worden geanalyseerd, steeds vanuit het perspectief van de vraagstelling, zoals die in de aanvang van dit hoofdstuk werd geformuleerd, met name de vraag in welke mate in multinationale sectoren hypothetisch vooropgestelde ongelijke machtsverhoudingen tussen aktoren het karakter of de inhoud van collectief overleg beïnvloeden.

1. De periode van niet geprogrammeerd collectief overleg

Voorwerp van studie zijn de onderhandelingen gevoerd tussen 1945-1956

(1). Vermits deze onderhandelingen op niet geprogrammeerde wijze werden gevoerd, zullen ze eerder globaal worden benaderd, langs een indeling in verschillende fasen.

In wat wij als eerste fase onderscheiden, vnl. de periode 45-49, wordt in de sector langs collectief onderhandelen vnl. de basis gelegd van het institutionele en inhoudelijke basispatroon van collectief overleg. Dit betekent dat in de eerste plaats, zoals reeds vroeger werd besproken, het institutioneel kader werd vastgelegd voor onderhandelingen in de sector, met name de erkenning van het principe van de eigenheid van onderhandelingen in de petroleumsector buiten het voor WO II in vergelijkbare industrieën vastgestelde institutionele kader, uitmondend in de instelling van een specifiek NPC voor de petroleumsector (2).

Op inhoudelijk vlak anderzijds wordt de algemene en specifieke basis gelegd voor de loonontwikkeling in de sector.

Collectief overleg is m.a.w. gecentreerd primo rond de structurering en formalisatie van de loonstructuren, en de opstelling van classificatiestelsels geldend voor de ganse sector (3), secundo, rond het streven naar harmonisatie en gelijkvormigheid in loonniveaus binnen de globale nationale petroleumsector, dusdanig dat regionale en ondernemingsloonverschillen verdwijnen na enkele jaren en leiden tot sectorieel geharmoniseerde loonniveaus (4), tertio rond een verhoging van de absolute loonniveaus.

Vooraf wat dit laatste aspect betreft zijn de ontwikkelingen belangrijk, en wordt reeds in deze 1^o fase in belangrijke mate de

(1) Het moet worden opgemerkt dat reeds in de periode 36-40 enkele loonsonderhandelingen werden gevoerd in de petroleumsector. De weinige gegevens waarover we beschikken suggereren vooral het fragmentair karakter van deze onderhandelingen, en het gebrek aan continuïteit en formalisatie in de onderhandelingen; de gegevens zijn echter te onvolledig om tot een meer gedetailleerde analyse over te gaan.

(2) Zie supra.

(3) Vergadering tussen vakbond en werkgevers, Brussel, 25/9/44 en beslissing van 23/9/45.

(4) NPC vergadering 9/7/46, vergadering 21/3/46, 18/9/46, B.C. 24/12/48 en NPC 9/3/49 (afschaffing 4^o loonzone), NPC 7/6/55 (afschaffing loonzones).

basis gelegd van de latere loonexplosie in de sector, des te meer opmerkzaam als wordt overwogen dat de petroleumsector in de periode voor WO II tot de lager betaalde sectoren behoorden.

De loonontwikkeling gebeurt in 2 stappen : aanvankelijk gebeurt dit in conformiteit met de nationale loonbeperkende maatregelen getroffen binnen het kader van de verschillende nationale arbeidsconferenties met name indexering van de vooroorlogse lonen en voorlegging van de loonstijging aan de goedkeuring van het Ministerie van Arbeid (1).

Specifiek aan de sector is echter, sinds 1946, de realisatie van additionele loonstijgingen, buiten de goedkeuring van het Ministerie van Arbeid en, langs de instelling van bijkomende premies (2) en de toekenning van een officieuze loonsverhoging (3).

Voor al deze tweede wijze van tot stand komen van loonsstijgingen is opmerkelijk, omdat het patroon van de latere C.A.O.'s in de sector erdoor wordt beïnvloed, in de mate dat de ingezette traditie van fragmentering van voordelen het bestaan van een sterk intrasectorieel solidarisme tussen werkgevers en vakorganisaties suggereert.

Het globale resultaat van de verbeteringen inzake loons- en arbeidsvoorwaarden in deze eerste fase is dus vrij belangrijk. Een aanzienlijke stijging van loons- en arbeidsvoorwaarden kan worden vastgesteld, dusdanig dat de petroleumsector in enkele jaren evolueert van een van de lager betaalde sectoren naar een sector met vrij voordelige loons- en arbeidsvoorwaarden. Dit blijkt uit de lijst van voordelen die op enkele jaren tot stand kwamen : loonniveaus variërend van 15 - 20 B.F. (4) en bijkomende voordelen zoals een loontoeslag van

(1) Zie o.a. 1° Conferentie van de Arbeid op 16/9/44; 2° Conferentie van de Arbeid 30/5/45 en 5/7/46 (De Strijdkreet 14 mei 1947).

(2) Beslissing 16.8.47.

1. instelling getrouwheidspremie (1 week loon na 5 jaar dienst/ 2 weken na 10 jaar dienst/ 3 weken na 15 jaar dienst)

2. bijkomende vergoeding voor autogeleiders

3. bijkomende vergoeding van 20 F/dag.

Beslissing 21.11.47.

1. bijkomende premie van 5 u loon/week

2. premie gelijk aan 24 u loon/8 weken.

Beslissing 22.1.48. Kerstgratificatie van 1 week loon.

Beslissing 24.12.48. Eindejaarspremie van 48 u.

(3) Beslissing 7.10.46. Toekenning van loonsverhoging van 2 F, met terugwerkende kracht vanaf 1.8.46, zodanig dat de effectieve lonen variëren van 15-20 F/uur daar waar de lonen, bekrachtigd bij M.B. van 30.10.1946 slechts 13-18 F bereiken.

(4) Loonniveau op 1.8.46.

5u per week, een loontoeslag van 24 u per 8 weken, een eindejaarspremie van 48 u, een getrouwheidspremie variërend van 48 u tot 144 u na 5 tot 15 jaar dienst, uitbreiding van lijst van gewettigde afwezigheden plus bijzondere premies voor ploegwerk, vuil werk en autogeleiders. Dit volgt eveneens uit een vergelijking van de petroleumsector met deze van andere sectoren, waaruit blijkt dat de petroleumsector zich reeds eind 1947 rangschikt bij de beter betaalde setoren met een gemiddeld uurloon (inclusief premies) van rond de 20 B.F./uur (1).

Belangrijk vanuit het perspectief van onze vraagstelling is echter vooral de harmonieuze en solidaire geest waarin werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers optreden bij het realiseren van deze loonstijgingen : de verschillende loonvoordelen worden of onmiddellijk toegekend na vraag van de werknemersvertegenwoordigers, of in sommige gevallen tot stand gebracht op voorstel van de patronale vertegenwoordigers zelf. Het onderhandelingsklimaat wordt verder gekenmerkt door informaliteit, professionalisatie en geslotenheid van beslissingsvorming en, de afwezigheid van fricties in de onderhandelingen. Dit impliceert dus dat de in de eerste fase verhoudingsgewijze bijzonder snelle loonontwikkeling zich realiseert buiten een strikt vast te stellen context van machtsverhoudingen, en de onderhandelingen quasi de vorm aannemen van "adjustment processes" aan de economische ontwikkelingen in de sector. Ondanks het feit dat in deze eerste fase, zoals later zal worden vastgesteld, in belangrijke mate de basis wordt gelegd van de later loonexplosie, worden machtspolitieke factoren - al dan niet verbonden aan de multinationaliteit van de ondernemingen - niet aangewend in de onderhandelingen.

De tweede fase van collectief overleg, grosso modo de periode 1949-1956 omvattend, is zeer belangrijk. Deels wordt voorgebouwd op de grondslagen van collectief overleg gelegd in de vorige fase. Anderzijds echter worden enkele belangrijke innovaties of verbeteringen van de loons- en arbeidsvoorwaarden geïntroduceerd, dusdanig dat het niveau van loons- en arbeidsvoorwaarden in de sector, dat zich situeerde in het beter gemiddelde van de Belgische industrie anno 1949, zich in deze fase dermate ontwikkelt dat de petroleumsector aan de top van de

(1) Zie Statistisch Jaarboek van België, 1951 - Indeling van de in de nijverheid bezoldigde mannelijke werklieden naar uurloon op 31/12/1947.

Belgische loonwaaier wordt gebracht. In die zin is een inzicht in het collectief overleg in deze fase essentieel, in de mate dat de basis van de veelbesproken loonexplosie in de petroleumsector, die normaal wordt gesitueerd in de zestiger en zeventiger jaren, in feite is gelegd in deze fase. Dit impliceert dat de latere loonsonderhandelingen, waar blijkbaar sterkere antagonistische machtsverhoudingen zouden hebben meegespeeld in de mate dat deze zijn gereflecteerd in een sterke stijging van de stakingsfrequentie - desondanks eerder het automatisch voortbouwen betreffen op het niveau van arbeidsvoorwaarden en lonen, dat in de fase 49 - 56 werd vastgelegd. De vraag naar de mate waarin precies in deze fase hypothetisch voorgestelde ongelijke machtsverhoudingen in het collectief overleg beïnvloeden, wordt dus vanuit dit perspectief, zeer belangrijk.

Vooreerst op het formele vlak blijft het principe van niet geprogrammeerde loonstijgingen en CAO verbeteringen behouden, alhoewel sinds 1949 wordt overgegaan tot een formalisatie van de afgesloten akkoorden, die als deelakkoord telkens worden geïntegreerd in een geglobaliseerde CAO die binnen het NPC wordt bekrachtigd.

Op het inhoudelijke vlak, zoals reeds werd aangeduid, noteren we in deze fase een enorme expansie van de loons- en arbeidsvoorwaarden in de sector.

De waaier van verbeteringen inzake loons- en arbeidsvoorwaarden is bijzonder uitgebreid. Deze wordt in de eerste plaats gerealiseerd langs een voortzetting van de traditie van stijging van loons- en arbeidsvoorwaarden langs uitbreiding van indirecte voordelen; als dusdanig noteren we in de periode 49 - 56 achtereenvolgens de instelling van een oproepingspremie (1), verhoging van ploegpremies (2), uitbreiding van de eindejaarspremie (3), instelling van een premie voor het ter beschikking staan van de werkgever (4) en de uitbreiding van premies voor vuil werk (5).

Secundo de realisatie van verbeterde loons- en arbeidsvoorwaarden

(1) Beslissing NPC 15.11.50.

(2) Beslissing NPC 15.11.50 / 7.6.55.

(3) Beslissing NPC 3.6.53 (van 48 naar 100 u) en beslissing NPC van 7.6.55 (van 100 naar 205 u).

(4) Beslissing NPC 7.6.55.

(5) Beslissing NPC 7.6.55.

langs de uitbreiding van systemen voor gewaarborgd loon (1) en de uitbreiding van de jaarlijkse vakantie (2) en verbeteringen aan bijkomende pensioenen (3).

Meest belangrijk zijn desondanks rechtstreekse loonsverhogingen en de achtereenvolgende verlagingen van de arbeidsduur mits loonbehoud. Wat de lonen betreft noteren we vooreerst de invoering van veranderde indexeringsformules (4), waarbij vnl. een nauwere binding wordt uitgewerkt tussen loon- en indexevolutie. Deze techniek werd vnl. ingevoerd om deels de steeds weerkerende looneisen (5) op te vangen langs de verbetering van de werking van het reeds voor WO 2 bestaande indexatiemechanisme, dusdanig dat prijsstijgingen meer rechtstreeks en automatisch worden vertaald in loonstijgingen. Mede tengevolge van de vrij sterke indexstijging rond begin 1951 en de niet-toepassing van loonsverlaging bij indexdaling, resulteert deze nieuwe indexformule in aanzienlijke loonstijgingen, met name in 1951 ten belope van 12 à 15 % (6). Meer belangrijk is desalniettemin de loonsverhoging buiten de indexatie om die midden '52 wordt toegekend. De realisatie ervan verloopt eveneens zonder grote moeilijkheden : een eerste voorstel voor loonsverhoging van 0,5 fr, een compromis bereikt tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers (7) wordt door de werknemers afgewezen, en zonder substantieel belangrijke onderhandelingen verhoogd tot loonstijgingen variërende van 1,50 fr voor de lagere categorie tot 2,50 fr voor de hogere categorieën (8), een absolute loonstijging van ongeveer 8 %. Het moet worden benadrukt dat deze loonstijging vrij vlug de vorige verhoging tengevolge van de indexatie opvolgt en terug tot stand komt zonder dat onderhandelingsmoeilijkheden kunnen worden vastgesteld, met name in een onderhandelings sfeer die gekenmerkt blijft door de harmonieuze verstandhouding tussen patroon en werknemers.

-
- (1) Beslissing NPC van 7.6.55 inzake de uitbetaling van 3 carentiedagen en de uitbreiding van gewettigde afwezigheden.
 - (2) Beslissing 27.4.56 bijomend verlof, na 5 jaar dienst 2 dagen, na 10 jaar dienst 4 dagen, na 15 jaar dienst 6 dagen.
 - (3) Beslissing NPC 27.4.56 en 8.6.56.
 - (4) Beslissing NPC 15.11.50, gewijzigd bij beslissing NPC van 1.3.51.
 - (5) Zie B.C. van het NPC, vergadering van 2.10.50 en 5.11.51.
 - (6) Dit betekent dus dat het loonniveau als volgt stijgt :
van 15 - 20 B.F. op 1.8.46 tot 18 - 23,8 B.F. op 1.1.49 (tgv o.a. de incorporatie van bijkomende premies in het loon), tot 21,2 - 28,1 B.F. op 1.1.52.
 - (7) Vergadering B.C. van het NPC op 20 juni '52.
 - (8) Beslissing NPC 3/7/52.

De loonstijging heeft inmiddels dus een belangrijke evolutie ondergaan - in drie jaar stijgen de lonen van de laagst geschoolde categorieën met ongeveer 25 %, van de hoger betaalde categorieën met ongeveer 30 %.

Het centrale punt voor collectief overleg in de sector tijdens deze fase is echter de vermindering van de arbeidsduur.

De eerste eis tot vermindering van de arbeidsduur wordt door de werknemersvertegenwoordigers ingediend midden '50 (1). Het betreft de eis tot daling van de wekelijkse arbeidsduur tot 45 u per week, mits loonbehoud van de bestaande 48 u per week. Bij het formuleren van deze eis wordt verwezen naar de reeds doorgevoerde gelijkaardige arbeidsduurverminderingen in de sectoren scheepsherstelling en havenarbeid, en in de enkele grote ondernemingen in het Antwerpse. Van patronale zijde wordt afwijzend gereageerd (2), aanvankelijk met het argument dat dergelijke arbeidsduurvermindering op nationaal vlak moet worden uitgevoerd, later aangevuld met het argument dat ook internationale factoren - weliswaar niet nader gespecificeerd - militeren tegen de invoering van dergelijke vermindering. De onderhandelingen worden verschillende malen hernomen (3) maar de behandeling ten gronde wordt vermeden en geneutraliseerd, enerzijds door het doorvoeren van achtereenvolgende loonstijgingen (4), anderzijds door het aarzelend optreden van beide partijen. De werknemersvertegenwoordigers werden blijkbaar afgeremd in het doordrukken van de eis, door hun wens om de solidaire geest en het professionalisme in het onderhandelingsklimaat te vrijwaren. Van werkgeverszijde anderzijds worden de onderhandelingen ten gronde vertraagd langs het aanvoeren van vage argumenten die verwijzen naar de nationale en internationale toestand en naar technische en financiële implicaties die dergelijke vermindering onmogelijk maken. "Le porte parole patronale répond que la question est non seulement national mais même internationale et devrait être traitée sur ce plan. Il faut remarquer en plus, que si par ci - par là, une industrie l'applique, on ne peut pas perdre de vue par contre les avantages dont

(1) Vergadering BC van het NPC van 2.10.50.

(2) Vergadering BC van het NPC van 18.10.50 en 30.10.50.

(3) Vergadering BC van het NPC van 5.11.51 en 3.11.52.

(4) Zie supra.

jouissent les ouvriers de notre industrie" (1) en "En dehors des difficultés techniques, attachées à la question, insurmontables d'après eux, les délégués patronaux font remarquer que l'application de cette mesure constituerait une augmentation de salaire de 6,25 % à laquelle viendrait s'ajouter la charge des ouvriers en plus à engager" (2).

Voornamelijk dus onder druk van de syndikale afgevaardigden en arbeiders zelf vatten uiteindelijk de onderhandelingen ten gronde aan begin 1953 (3). In tegenstelling tot de vroegere onderhandelingen worden nu nog vnl. financiële argumenten tegen de geplande arbeidsduurvermindering aangevoerd vanuit werkgeverszijde (4), weinig hardnekkig weliswaar vermits het principe van de arbeidsduurvermindering mits voorbehoud zonder vrij veel moeilijkheden wordt toegestaan op een volgende vergadering (5). Desalniettemin rijzen nog problemen. Het akkoord tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, dat de invoering voorzag van de 45 u op 1.10.1953, wordt met grote meerderheid afgewezen door de arbeiders, en geeft aanleiding tot de eerste naoorlogse stakingsvooropzeg in de sektor, vnl. gericht op de onmiddellijke invoering van de 45 u, of op het bekomen van compensaties voor het uitstel van de arbeidsduurvermindering.

In de daaropvolgende vergaderingen van het verzoeningscomité (6) wordt uiteindelijk een akkoord bereikt dat voorziet in de invoering vanaf 1 september 1953 van de 45 urenweek, en de verhoging van de eindejaarspremie, als gedeeltelijke compensatie voor de latere invoering.

Opmerkzaam bij deze onderhandelingen is dus nogmaals de afwezigheid van het gebruik van machtspolitieke onderhandelingsfactoren aan werkgeverszijde. Voor zover kon worden gereconstitueerd bestond de belangrijkste werkgeverstactiek erin - zelfs ten aanzien van deze eisen inzake arbeidsduurverkorting die duidelijk een sterke financiële en organisationele impact op bedrijfsbeleid hadden - vnl. langs vertragingstechnieken en langs parallelle loonsverhogingen de eisen af te zwakken of uit te stellen, zonder dat werd overgegaan tot het gebruik van onderhandelingstactieken gebaseerd op het rechtstreeks

(1) Vergadering BC van het NPC 3 november 1952.

(2) Vergadering BC van het NPC 5 november 1951.

(3) Eisenbundel A.C. van 9.2.1953.

(4) Vergadering BC van het NPC op 17.3.53.

(5) Zie De Strijdkreet, 1 juli 1953 "De vermindering van de arbeidsduur in de petroleum".

(6) NPC verzoeningscomité, 1 juni 1953 en 2 juni 1953.

aanwenden van eventuele machtsongelijkheid. De toenmalige gunstige binnenlandse conjunctuur (1) en de daaruit voortvloeiende belangrijkheid van het behoud van harmonieuze arbeidsverhoudingen leek dus blijkbaar ook in het kader van een multinationale sektor prioritair. Het moet worden opgemerkt dat dergelijke houding stilzwijgend werd gevolgd door de werknemersvertegenwoordigers die blijkbaar een even sterk belang hechtten aan het behoud van het bestaande onderhandelings- klimaat. Het is dus uiteindelijk vnl. onder druk van de stakingsdreiging emanerend vanuit de basis in de vakorganisatie dat een vlugge regeling kon worden gerealiseerd. De effectiviteit van een stakingsdreiging binnen de multinationale sector is daarbij zeer opvallend. Het verantwoordt de voorlopige vaststelling dat "trade union bargaining power", waarvan het duidelijk is dat ze vnl. resulteert uit de historisch geldende economische omstandigheden in de sector, een niet volledig verwaarloosbaar machtelement vormt in onderhandelingen in een multinationale sector, en niet volledig wordt geneutraliseerd door alternatieve machtsconcentratie in hoofde van MNO, die in casu, tengevolge van diverse economische omstandigheden, nauwelijks wordt aangewend.

Een tweede eis tot arbeidsduurvermindering mits loonbehoud wordt voor het eerst besproken ongeveer twee jaar na de invoering van de 45 u (2). Ditmaal wordt de invoering van de veertigurige werkweek geëist. Het patroon van deze onderhandelingen vertoont vrij veel gelijkenissen met de vorige onderhandelingen over arbeidsduurvermindering.

Centraal in de patronale strategie staan twee elementen. Zoals tijdens de vorige onderhandelingen wordt in de eerste plaats gepoogd de realisatie van de arbeidsduurvermindering te vertragen enerzijds langs een benadrukken in de onderhandelingen, van loonmatige problemen, zoals pensioenen, classificatie en behoud van loon bij functiewijziging (3) dusdanig dat langs het invoeren van parallelle verbeteringen en afremmen van de eis tot daling van de arbeidsduur kon worden bekomen. Opvallend is vnl. echter het gebruik van een 2° onderhandelingselement, dat veel meer wordt geaccentueerd dan in de vorige onderhandelingen, en dat nauw samenhangt met het internationale eigendoms karakter van de

(1) Zie Inleiding, economisch overzicht in historisch perspectief p. .

(2) BC van het NPC van 7 juni 1955.

(3) Zie o.a. vergadering BC van het NPC van 27.4.56

industrie, met name het wijzen op internationale en nationale economische factoren die het doorvoeren van de eis tot arbeidsduurverkortung, verhinderen. Reeds bij de eerste behandeling ten gronde van de eis tot arbeidsduurverkortung worden de negatieve implicaties van een kostenstijging in België, op de competitieve positie van de Belgische filialen binnen de verschillende groepen, aangeduid. Er wordt verwezen naar de situatie inzake arbeidsvoorwaarden in Rotterdam en Hamburg, en er wordt aangedrongen te streven naar een zogenaamde internationale regeling van arbeidsduurverkortung, m.a.w. het streven naar een internationaal gecoördineerde gelijkmatige vermindering van arbeidsduur (1).

Argumenten refererend naar de competitieve positie van de Belgische filialen binnen de groep worden bijna constant hernomen bij de voortzetting van de besprekingen. Bij de herformulering van de eisen op 16.1.56 (2) wordt nogmaals expliciet verwezen naar de lagere loonkostensituatie in het buitenland, terwijl tijdens hieropvolgende vergaderingen (3) impliciet wordt gedreigd met produktieverplaatsing : "We menen dat het ogenblik nog niet is gekomen om de 40 urenweek in te voeren; het is deels een kwestie van buitenlandse aangelegenheid daar een werkgever steeds een firma zal wensen op te richten waar hij het minste zelf moet betalen". Van werknemerszijde wordt trouwens ingegaan op dit argument : "Van werkgeverszijde wordt geargumenteerd dat, indien de lonen en arbeidsvoorwaarden te hoog zijn, het gevaar bestaat dat de nieuwe instellingen zich zouden verplaatsen naar het buitenland. Dit is een grondig argument. Nochtans heeft ons onderzoek uitgewezen dat de lonen in de kostprijs wat de nieuwe en zelfs de oude instellingen betreft, een zeer klein gedeelte uitmaken, te klein om van overwegend aard te zijn"(4). In 2° instantie worden argumenten ontwikkeld verbonden aan de nationale economische situatie, die vnl. verband houden met de nadelige concurrentie - op basis van verschillende loons- en arbeidsvoorwaarden - die wordt gevreesd vanwege de niet door de overeenkomst gebonden derden, die actief zijn in de petroleumdistributie.

In gelijkenis met de vorige onderhandelingen is het vnl. onder druk van

(1) BC van het NPC, vergadering van 18.11.55.

(2) Vergadering BC van het NPC, 16.1.56.

(3) Vergadering BC van het NPC, 1.3.56 en 23.5.56.

(4) Vergadering BC van het NPC, 23.5.56.

de basis in de vakorganisatie dat de doorbraak in de onderhandelingen wordt verwezenlijkt. Een stakingsvooropzeg wordt ingediend en leidt tot een wijziging in de patronale taktiek. Onder druk van de stakingsdreiging, die blijkbaar geldt als meest belangrijke en efficiënte machtsfactor, wijzigt de houding van de werkgevers dusdanig dat het principe van de arbeidsduurverkortung wordt aanvaard, met dien verstande dat pogingen worden ondernomen tot het verschuiven van de toepassingsdatum van het te sluiten akkoord. Het heet nu dat het advies van hogerhand moet worden ingenomen, waarbij het onduidelijk is of hiermee dan wel de nationale overheid dan wel de ondernemingshoofdkwartieren in het buitenland worden bedoeld (1).

De daaropvolgende verzoeningsvergaderingen (2) hebben dus vnl. tot voorwerp de datum van de inwerkingtreding van het akkoord vast te stellen. Vnl. onder druk van het vrij harde onderhandelingsstandpunt van de vakorganisaties, aanvaardden de werkgevers uiteindelijk het verzoeningsvoorstel. Geformuleerd op de eerste verzoeningsvergadering (3), m.n., de invoering van de 42 urenweek vanaf 1 oktober 1956 en van de 40 urenweek op 1 april 1957.

Als voorlopig besluit ten aanzien van de betekenis van deze onderhandelingen kunnen grotendeels de besluiten die werden geformuleerd naar aanleiding van de vorige onderhandelingen worden hernomen. Vanuit het perspectief van onze vraagstelling is het dus opmerkelijk dat ook bij het tot stand komen van dit akkoord, ondanks het meer expliciete aanwenden, van werkgeverszijde, van machtspolitieke onderhandelingsfactoren, die rechtstreeks verband houden met het internationaal karakter van de sector, de vakorganisaties succesvol blijven in het doordrukken van hun onderhandelingsstandpunt.

Het voorlopige evaluatiebesluit naar aanleiding van de vorige onderhandelingen lijkt dus ten aanzien van deze onderhandelingen te kunnen worden bevestigd, met name dat in de mate dat onderhandelingsmacht van de partijen het verloop en de uitkomst van collectief overleg beïnvloedt, machtsfactoren van werkgeverszijde geput uit het internationaal karakter van de onderneming, niet structureel superieur zijn aan de onderhandelingsmacht voor nationale aktoren.

De verhouding tussen beide lijkt ook in casu voor een multinationale sektor in de eerste plaats een functie van nationale en sectoriële factoren.

(1) Vergadering BC van het NPC, 30.5.1956.

(2) Verzoeningsvergadering NPC, 4.6.1956, 7.6.1956 en 8.6.1956.

2. De periode van geprogrammeerd collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden.

Het aanvangspunt van de periode van geprogrammeerd overleg moet worden gesitueerd in 1957. Vanaf dit tijdstip wordt in de sector overgegaan tot het afsluiten van formele conventies, afgesloten voor een bepaalde duur, die vergezeld gaan van wederzijdse verbintenissen tot het respecteren van de sociale vrede door de ondertekenende organisaties. (1) Het totstandkomen van de respectievelijke conventies is vanaf dit tijdstip eveneens voorwerp voor specifieke onderhandelingsronden, die nu achtereenvolgens zullen worden geanalyseerd.

a) De onderhandelingen met het oog op het afsluiten van de CAO 1957-1958.

Het neerleggen door de vakorganisaties van een vrij omvangrijk eisenbundel midden 57 (2) vormt het aanvangspunt voor de eerste formele onderhandelingsronde in de petroleumsector. Centraal in dit eisenbundel staan twee punten : de gelijkschakeling van het loonniveau in de petroleuminstellingen in het ganse land met deze van Antwerpen Noord, (een loonsverhoging in de meeste ondernemingen ten belope van 10% maw.), en daarnaast de eis tot doorvoering van een algemene loonsverhoging van 5%. Ondanks het feit dat in de periode kort vóór het indienen van het eisenbundel zeer belangrijke verbeteringen werden aangebracht aan de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector, zoals o.a. de toenmalig recente invoering van de 40 uren week (op 1 april 1957) wordt van werkgeverszijde vrij positief gereageerd op dit nieuwe eisenbundel.

Opmerkelijk is dat de patronale strategie niet is gecentreerd rond het afwijzen of terugbrengen van de looneisen als dusdanig - vanuit nationale of internationale economische overwegingen - maar vnl. tot doel heeft een systeem van loonprogrammatie mits vredesplicht in te voeren in de sector, en vnl. vanuit deze doelstelling de onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden positief benadert. Dit betekent dat, onder voorwaarden van het aanvaarden, door de vakorganisaties, van het principe van de vredesplicht, onmiddellijk substantiële tegenvoorstellen worden geformuleerd van werkgeverszijde. Deze voorzien aanvankelijk in een gedeeltelijke eliminatie van de loondivergentie en een beperkte loons-

-
- (1) In een volgend hoofdstuk zal meer aandacht worden besteed aan het ontstaan en de inhoud van de vredesplicht clause.
 (2) 4.4.57 vergen B.C. van het N.P.C.

verhoging (1), maar worden echter nadien (2) zonder veel problemen en zonder verdere referentie naar de bijzonder snelle loonevolutie in de sektor geamendeerd, dusdanig dat ze vrij snel de inhoud van de initiële vakbondseisen benaderen. Uiteindelijk wordt een akkoord bereikt dat vrijwel volledig tegemoet komt aan de eisen van de vakorganisaties (die hunnerzijds de expliciete clausule van sociale vrede tot eind 1958 aanvaardden), en dat voorziet in een volledig wegwerken van de loondivergentie tussen Antwerpen Noord en de overige instellingen, te realiseren binnen het jaar, en in de toekenning van een globale loonsverhoging van 5%. (3)

b) De onderhandelingen voor de conventie 1959-1960

De besprekingen gevoerd met het oog op het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1959-1960 zijn vnl. beheerst door de problemen rond de bestaans- en werkzekerheid, die elders meer in extenso werden behandeld. Het gevolg is dat de onderhandelingen rond loon- en arbeidsvoorwaarden vnl. in functie stonden van de strategieën en bekomen realisaties ten aanzien van tewerkstelling, en als dusdanig nauwelijks voorwerp zijn geweest van onderhandelingen stricto sensu betrokken op loon- en arbeidsvoorwaarden.

Dit blijkt o.a. uit het feit dat vrij vlug een basisakkoord werd bereikt ten aanzien van loon- en arbeidsvoorwaarden, (4) waarin wordt tegemoet gekomen aan de meeste loonmatige vakbondseisen, nogmaals verbonden om de aanvaarding van het principe van een CAO voor beperkte duur (2 jaar) mits vredeplicht. Dit basisakkoord, dat tot stand komt na slechts enkele vergaderingen van het beperkt comité, blijft doorheen de verdere onderhandelingen behouden en werd slechts op enkele punten geamendeerd vnl. in functie van de daarentegen vrij moeilijk verlopende onderhandelingen over tewerkstelling (5).

Mede in functie van het zeer subsidiaire karakter van de loonproblematiek in deze onderhandelingen, en het feit dat een inhoudelijke argumentatie ten aanzien van de loonproblematiek vrijwel afwezig is geweest in deze onderhandelingen, lijkt het ons voldoende een overzicht te geven van de realisaties inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, vervat in deze conventie (6)

-
- (1) Vergadering B.C. van het NPC op 27.5.57 : terugbrengen loondivergentie naar 5% en toekenning van algemene loonsverhoging, stabiliteitspremie genoemd, voor \pm 3%.
 - (2) B.C. van het NPC op 29 mei 1957, 5.6.57
 - (3) BC van het NPC, 12 juni 1957.
 - (4) Vergadering B.C. van het NPC op 4.11.1958, 21.11.1958 en 26.11.1958.
 - (5) Zie vorig hoofdstuk.
 - (6) CAO afgesloten op 14.2.1959.

Deze omvatten een vrij aanzienlijke loonstijging (+ 2,5%), de verplichting tot oprichting, op ondernemingsvlak, van een solidariteitsfonds voor ziekte, de instelling van gewaarborgd loon, voor een beperkte periode (6 weken) bij wederoproeping onder de wapens, de verbetering van het bijkomend pensioenstelsel, de instelling of verhoging van de premies voor werk op zaterdag, maatwerk, overwerk, vuil werk en zondagwerk voor portiers en de toekenning van bijkomende verlofdagen, variërend volgens het aantal dienstjaren.

c) De onderhandelingen voor de collectieve arbeidsovereenkomst 1961-1962

Loon- en arbeidsvoorwaarden staan duidelijk meer centraal in de onderhandelingen gevoerd naar aanleiding van het afsluiten van de CAO 1961-1962. Het eisenbundel dat eind 1960 (1) is ingediend is vrij omvangrijk, ondanks het feit dat enkele maanden tevoren het zeer belangrijke akkoord over werkzekerheid was verwezenlijkt (2).

Centraal staan de volgende eisen : een loonsverhoging van 7,5%, onder voorwaarde van een eenjarige conventie, uitbreiding van het bijkomend verlof en fabriekspensioen, de herziening van de classificatie en de innoverende eis voor een syndikale premie. Alhoewel de onderhandelingen vnl. tengevolge van dit laatste punt worden bemoeilijkt, (3) verlopen ook de besprekingen ten aanzien van loon- en arbeidsvoorwaarden stricto sensu niet zonder moeilijkheden.

Een wijziging in het voorheen ontspannen onderhandelingsklimaat lijkt zich langzaam te manifesteren, in de mate dat de onderhandelingen langer aanslepen en moeizaam verlopen, de beide partijen zich meer antagonistisch opstellen en de trend wordt ingezet, in de petroleumsector, om pas tot het afsluiten van overeenkomsten over te gaan, na de expliciete dreiging machtsmiddelen te gebruiken tot beïnvloeding van de onderhandelingen, of na de interventie van een 3^e partij, aanvankelijk de voorzitter van het NPC, optredend als verzoener, later de minister van arbeid zelf.

Deze onderhandelingen zijn hiervan het eerste, nog aarzelende exponent. Er kan worden vastgesteld dat van patronale zijde strakker wordt onderhandeld. Primo wordt van werkgeverszijde sterk vastgehouden aan de eis van een tweejarige conventie, een principe dat door de vakorganisaties nu eerder moeizaam wordt geaccepteerd (4) en wordt gekoppeld aan nieuwe looneisen, nu op 2 jaar 11% belopend. Secundo wordt van werkgeverszijde meer actief gestreefd naar een beperking van de toe te stane loonsverhoging, waarbij vnl. wordt gerefereerd naar de loonsituatie in andere

(1) 9.11.60

(2) Akkoord van 30.9.1960.

(3) Zie supra

(4) Zie supra, 22.11.1960

ationale sektoren en naar de overdreven geachte loonstijgingen tijdens de vorige jaren. Opmerkelijk is dus dat ondanks het veranderende onderhandelingsklimaat de inhoud van het onderhandelingsproces vrij identiek blijkt en de door beide partijen aangevoerde argumentatie integraal blijft refereren naar de nationale context.

Specifieke factoren, zoals de stakingen rond de eenheidswet en de parallel aan de sectoriële onderhandelingen gevoerde classificatie onderzoeken op ondernemingsvlak stellen bijkomende hinderpalen voor een vlotte afhandeling. Dit betekent dat uiteindelijk pas eind februari een akkoord wordt bereikt, op basis van het verzoeningsvoorstel uitgewerkt door de voorzitter van het NPC (1). De vervatte voordelen blijven aanzienlijk : een loonsverhoging van 9% te realiseren over 2 jaar, een verbeterde regeling van het jongerenbarema, stijging van de premies voor nachtarbeid, werk op zaterdag, de toekenning van bijkomend verlof voor werknemers met 1 jaar dienst, uitbreiding van de gewettigde afwezigheden, verhoging van de premies voor vrachtvervoerders en de instelling van een premie voor eigen onderhoud van arbeidskledij.

d) de onderhandelingen gevoerd naar aanleiding van het afsluiten van de conventie 1963-1964.

De besprekingen voor de vernieuwing van de CAO 1963-1964 vatten aan eind 1962 (2). De belangrijkste vakbondseisen situeren zich als volgt : 5% jaarlijkse loonstijging, de toekenning van een bijkomende pensioentoeslag, verbetering van de syndikale premie en zeer strikte beperking voor werk aan derden.

De aanvangsfase voor de onderhandelingen wordt gekenmerkt door twee nieuwe elementen in de patronale strategie. Alvorens de onderhandelingen zelf worden aangevat wordt vanuit het Verbond van Belgische Nijverheid drukking uitgeoefend op de vakorganisaties tot matiging van de eisen. In een brief van de voorzitter van het VBN aan de nationale voorzitters van de beide interprofessionele en professionele vakorganisaties wordt om een dubbele reden tot matiging opgeroepen. Er wordt op gewezen dat een verdere voortzetting van de gemiddelde jaarlijkse verhoging van de lonen onmogelijk is, enerzijds omdat de petroleumindustrie, tot verdere expansie gedwongen, niet oneindig haar lasten kan verzwaren, anderzijds omdat andere industrietakken

(1) Akkoord 20.2.1962.

(2) Vergadering B.C. van het NPC 5 november 1962.

dreigen te worden meegesleurd in de petroleumloonexplosie. Een tweede innovatie anderzijds is het neerleggen door de Petroleumfederatie zelf. van een zogezegde vragenlijst met punten die bij voorrang moeten worden besproken, waaronder als belangrijkste punt figureert de vraag tot uitbreiding van de bevoegdheid van het NPC, en de bekrachtiging van de afgesloten overeenkomsten bij KB, teneinde een veralgemening van de sociale lasten naar derden toe te kunnen verwezenlijken en als dusdanig de concurrentie op basis van ongelijke loon- en arbeidsvoorwaarden door derden te kunnen neutraliseren. Mede als gevolg van de houding van werkgeverszijde om primo voorrang te eisen voor de behandeling voor de problemen rond de uitbreiding van de bevoegdheid van het NPC, en secundo, te streven naar een sterke afzwakking van de initiële looneisen, en de voortdurende onenigheid tussen de sociale partners ten aanzien van de wijze van controle op de toepassing inzake de akkoorden over werk aan derden, wordt zeer weinig vooruitgang geboekt in de eerste onderhandelingen. Inhoudelijk ten aanzien van loon- en arbeidsvoorwaarden, is zelfs nauwelijks een discussie ten gronde gevoerd. Na een relatief korte periode wordt dus de verzoeningsprocedure gestart, aanvankelijk eveneens zonder resultaat (1). Pas na informele tussenkomst van de kabinet-chef van de Minister van Arbeid, en het neerleggen van de stakingsvooropzeg (2) worden onderhandelingen ten gronde gestart; deze leiden uiteindelijk tot de aanvaarding, door beide partijen, van het verzoeningsvoorstel geformuleerd door de voorzitter van het NPC (3). Opmerkelijk is dat ook in de behandeling ten gronde van de eisen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, de partijen vnl. argumenteren in referentie naar de traditionele nationale economische factoren, en niet als dusdanig verwijzen naar de bijzondere situatie van de petroleumsector als internationale sector. Op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden voorziet de nieuw afgesloten conventie in een loonstijging van 7,5%, te realiseren op twee jaar, verhoogde bijkomende pensioentoeslag, betaling van een verlofvergoeding en verhoging van de bijkomende premies voor vrachtvervoerders en dagwerk.

e) De onderhandelingen gevoerd naar aanleiding van het tot standkomen van de CAO 1965-1966

De onderhandelingen voor het afsluiten van de conventie 1965-1966 zijn belangrijk. Ze geven aanleiding tot de eerste naoorlogse sektoriële staking en consacreren daarmee als het ware de opvallende wijziging in het onderhandelingsklimaat in de sektor zoals dit is geëvolueerd sinds 1960.

(1) Vergadering NPC 20 december 1962.

(2) Stakingsvooropzeg neergelegd op 20.12.1962, aan te vangen op 28.12.1962 tot 7.1.1963.

(3) Vergadering verzoeningsbureau NPC 2.1.1963.

Eind 1964 (1) wordt door de vakorganisaties een omvangrijk eisenbundel ingediend. Twee punten staan van werknemerszijde centraal : de eis tot een aanzienlijke loonsverhoging in 1965, en de eis van een conventie van korte duur. Beide punten houden verband met het feit dat vnl. ingevolge van de vorige tweejarige conventie, het loonniveau in de sektor zich relatief trager had ontwikkeld dan in andere sectoren, waar de zeer sterke economische groei vooral in 1964 beter was gereflecteerd in de loonontwikkeling.

Vandaar dus de wens om zich in de petroleumsektor deze maal voor een kortere tijd te binden, en langs een eis tot indrukwekkende loonsverhoging de relatieve achteruitgang te herstellen. In concrete termen vertaald worden als belangrijkste eisen geformuleerd : een loonsverhoging van 10% of 5,5 fr. p/u, aanpassing van het bijkomend pensioen, geleidelijke invoering van een 14de maand, de invoering van gevaarpremies en de verhoging van de toeslag voor zaterdagwerk.

De beginfase van de onderhandelingen start bijzonder moeilijk. Van werkgeverszijde worden de ingediende eisenprogramma's volledig afgewezen op basis van de argumentatie dat het loonniveau in de petroleumsektor reeds het hoogste is in België, de eisenprogramma's ingediend in andere sectoren door dezelfde centrales veel gematigder zijn en de produktiviteitsstijging, gehinderd door de akkoorden inzake werkzekerheid, onvoldoende sterk is om dergelijke loonsstijgingen te vergoeden. Er wordt bovendien gewezen op de concurrentiële verhoudingen binnen de nationale petroleummarkt, gekoppeld aan een oproep tot solidariteit tegenover de andere sectoren. (2) Op uitdrukkelijk verzoek van de werkgevers wordt de minister van arbeid dadelijk verzocht een sociale bemiddelaar aan te duiden, wat de indruk bevestigt dat de onderhandelingsposities bijzonder duidelijk zijn geprofileerd en vrij sterk uit mekaar liggen.

Ook in de eerste vergaderingen onder voorzittersschap van de sociale bemiddelaar worden voornamelijk de ingenomen onderhandelingsstandpunten verder geaccentueerd (3). Kernpunten van de patronale stelling zijn : de onmogelijkheid om een overeenkomst voor 1 jaar af te sluiten, de noodzaak tot matiging in de totale verbetering van loons- en arbeidsvoorwaarden, en de voorrang binnen de algemeen toe te kennen verhoging, aan stijgingen van het rechtstreeks loon.

De eerste werkgeversvoorstellen, op basis waarvan concrete onderhandelingen kunnen worden gestart, worden pas ingediend na meerdere vergaderingen : een

(1) 3 oktober 1964 vergadering B.C. van het NPC.

(2) Vergadering NPC 19 november 1964

(3) Vergadering NPC 2.12.1964, 11.12.1964

jaarlijkse, globale loonstijging van 3,5% (vergelijk het vakbondsvoorstel van 12 à 15%) wordt voorgesteld. (1) De verzoeningsprocedure vangt aan en nieuwe werkgeversvoorstellen brengen de loonstijging op 5% per jaar (2). Een bemiddelingsvoorstel van de voorzitter van het verzoeningsbureau, waarbij de totale loonstijging per jaar op 6,75% wordt gebracht wordt door beide partijen afgewezen (3).

De ^{stakingsofzegging} wordt ingediend en een tussentijds geformuleerd transaktioneel voorstel van de minister van Arbeid wordt eveneens afgewezen. (4) Alhoewel uit de context van de onderhandelingen blijkt dat een loonstijging hoger dan deze die in het ministerieel voorstel is vervat (7% per jaar of 4,25 fr in 1965 en 2,25 fr in 1966) nauwelijks haalbaar is, wordt het akkoord door de werknemers nogmaals afgewezen, integraal tegenover de tweejarige looptijd van de voorgestelde overeenkomst. Het voorstel wordt trouwens evenmin aanvaard door de werkgevers. Het wordt duidelijk dat beide partijen bereid zijn tot een confrontatie. Van vakbondszijde worden als belangrijkste oorzaken vermeld de negatieve onderhandelingsstaktiek van de werkgevers, en de druk van de basis in de vakbeweging om een herhaling van de vroegere ervaringen met tweejarige conventies te vermijden. Van werkgeverszijde wordt gewezen op het in het nationale kader onredelijke karakter van de vakbondshouding, en wordt vnl. langs de publieke opinie en langs politieke weg aandacht getrokken op de realisatie inzake loons- en arbeidsvoorwaarden, met de zijdelingse bedoeling om te sporen tot matiging en tot de reeds naar aanleiding van de vorige conventies geeiste algemeen verbindend verklaring van de CAO's in de sector.

De eerste nationale petroleumstaking breekt bijgevolg uit op 11 januari 1965. Tijdens deze staking, die 1 week duurt en nationaal volledig wordt opgevolgd, worden intense onderhandelingen voortgezet tussen de petroleumfederatie, de vakorganisatie en de ministers van arbeid en economische zaken. Een ministerieel voorstel (5) wordt uiteindelijk, bij referendum aanvaard door 71% van de werknemers. Het is vrij gelijklopend met het vóór de staking geformuleerde transaktioneel voorstel, en voorziet, langs een tweejarige conventie in een loonsverhoging van 4,25 BF p/uur in 1965 en 2,75 BF p/uur in 1966, een verhoging van het bijkomend pensioen, de toekenning van een premie voor raffinaderijarbeiders (0,5 fr p/u in 1965, 1 fr p/u in 1966), verhoging van de premie voor vrachtvervoerders, en uitbreiding van de gevallen van gewettigde afwezigheid als belangrijkste punten (6).

(1) Vergadering NPC 18.12.64.

(2) Verzoeningsbureau NPC 23.12.1964.

(3) Verzoeningsbureau NPC 28.12.64.

(4) Voorstel Min. van Arbeid, 9.1.1965.

(5) Voorstel Min. van Arbeid, 14.1.1965.

(6) CAO ondertekend op 16.2.1965; Avkt. 25.2.1965, B.S. 27.2.1965.

f) De onderhandelingen met het oog op het afsluiten van de CAO 1967-1968.

Het eisenbundel dat de beide vakorganisaties neerleggen met het oog op de hernieuwing van de CAO voor de petroleumsektor (1) omvat als belangrijkste punten : het afsluiten van een conventie voor 1 jaar, de eis tot een loonsverhoging van 5% (ACV) of 4,5 BF per uur (ABVV), en bijkomende eisen tot verhoging van het aanvullend pensioen, de getrouwheidspremie en de ploegpremies, en betaling van een dubbel verlofgeld voor de derde verlofweek. In de eerste besprekingen worden van werkgeverszijde volgende punten benadrukt : de onmogelijkheid om een conventie voor 1 jaar af te sluiten, de noodzaak voor lange termijnplanning inzake de regeling voor aanvullende pensioenen, en de nadruk die in de onderhandelingen en de conventie moet worden gelegd op de verhoging van de rechtstreeks lonen, eerder dan van de bijkomende voordelen. (2) Inzake de lonen worden in het kader van een conventie over 2,5 jaar, respectievelijke jaarlijkse verhogingen voorgesteld met 3%, 2% en 3%. (3)

De tweede fase van de onderhandelingen is er vnl. op gericht geweest de vrij uiteenlopende standpunten, tussen de vakorganisaties zelf, (4) als tussen de vakorganisaties en de petroleumfederatie, te overbruggen.

Dit betekent in de eerste plaats een behandeling van het principe van de duur van de conventie m.n. de patronale eis voor een tweejarige conventie, wat door de vakorganisaties deze maal vrij vlug wordt aanvaard, evenwel mits aanpassing van de looneisen die op 4 fr. p/u in 1967 en 5,25% voor 1968 worden gebracht. (5)

Belangrijkste knelpunt blijkt dusnogmaals de hoogte van de toe te kennen loonstijging (6). De patronale argumenten zijn vrij identiek met deze die vroeger werden ontwikkeld : op economisch vlak wordt verwezen naar de verscherpte concurrentiestrijd in de distributie en de dalende produktie in de raffinage, en op het vlak van loonsvoorwaarden specifiek wordt nogmaals verwezen naar de oproepen tot matiging, geformuleerd naar aanleiding van het interprofessioneel overleg, en naar de loon- en arbeidsvoorwaarden geldend in andere nationale sectoren en ondernemingen in het Antwerpse. Opvallend is echter de minder antagonistische houding van beide partijen in deze onderhandelingen, naar verluidt onder invloed van de wijze waarop de voorzitter

(1) B.C. van het NPC 18.10.1966.

(2) idem

(3) Vergadering van het NPC 28.10.1966

(4) de eisenbundels waren enigszins uiteenlopend, maar werden tijdens het verloop van de onderhandelingen geharmoniseerd (29.11.1966).

(5) Vergadering van het NPC 17.11.1966

(6) Vergadering van het NPC 5.12.1966.

van het NPC optrad, en onder invloed van de rechtstreekse kontakten die op uitdrukkelijk verzoek van de vakorganisaties worden gelegd tussen de professionele onderhandelaars en de bedrijfshoofden zelf. (1)

Het tot standkomen van een akkoord blijkt desalniettemin zeer moeilijk van werkgeverszijde wordt een globale stijging van 11% aangeboden, terwijl de vakorganisaties + 15% eisen.

Het is uiteindelijk slechts na tussenkomst van de kabinetschef van de Minister van Arbeid dat een akkoord wordt bereikt. Het transaktioneel voorstel van de kabinetschef, dat o.a. voorziet in een loonsverhoging van 3,25 fr p/uur in 1967 en 4,4% in 1968, bijkomende pensioentoeslag en dubbele betaling van de derde week vakantie, wordt door beide partijen aanvaard (2). Dit verloopt echter bij geen van beiden zonder moeilijkheden. Bij de vakorganisaties wordt door de vakbondsleiding een voorstel van de syndikale afgevaardigden tot raadpleging van de arbeiders afgewezen, terwijl het patronaat, ondanks de aanvaarding van het transaktioneel voorstel, een scherpe concluderende nota formuleert. Hierin wordt nogmaals gewezen op de bijzonder sterke loonstijging in de sektor, gerealiseerd in een periode van algemene economische stagnatie, en in een sector die in functie van zijn expansienoden een constante behoefte heeft aan investeringen. Vooral wordt bijzonder scherp uitgevallen tegen de regering, "die de partijen er heeft toe aangezet een bemiddeling aan te nemen op een niveau dat de redelijke limieten overschrijdt". "De algemene vergadering heeft de aandrang van de bemiddelaars bij de partijen in overweging genomen opdat zijn voorstel zou aanvaard worden ten einde een conflict te vermijden, nadelig voor de economie van het land op een ogenblik dat zich vele andere problemen stellen en heeft na lange beraadslaging het transaktioneel voorstel aanvaard..."

Op 10 januari 1967 wordt de conventie 1967-1968 ondertekend.

g) De onderhandelingen voor het afsluiten van de conventie 1969-1970.

De eisenbundels door de vakorganisaties ingediend voor de vernieuwing van de conventie voor de petroleumsektor zijn gecentreerd rond traditionele punten zoals eisen tot loonsverhoging (5% in 1969 en 5% in 1970), eisen tot verhoging van de bijkomende pensioentoeslagen, invoering van een gewaarborgd

(1) Vergadering 9/12/1966.

(2) Vergadering 14 december 1966 verzoeningsbureau NPC.

maandloon en verhoging van de premies voor zaterdagwerk en de eindejaarspremië. Twee opvallende punten in de eisenbundels zijn, de onmiddellijke aanvaarding door de vakorganisaties, van het principe van een tweejarige conventie, en anderzijds de eis van het A.B.V.V., tot verkorting van de arbeidsduur tot 37,5 uren. Tijdens de eerste besprekingen vindt vooral een gedachtenwisseling plaats ten aanzien van de algemene lijnen van de af te sluiten conventie. (1) Van werkgeverszijde wordt bij wijze van algemene commentaar op het eisenbundel gewezen op verschillende elementen, die een tegemoetkoming aan de geformuleerde eisen sterk bemoeilijken. Er wordt gewezen op de zeer snelle loonkoststijging in de sektor, tgv. de achtereenvolgende conventies en tgv. verdere verzwaring van de indirecte lasten, langs interprofessioneel overleg en regeringsmaatregelen. Er wordt eveneens gewezen op de groeiende divergentie tussen de loonniveaus in de petroleumsektor tegenover andere nationale sectoren.

In het bijzonder wordt van werkgeverszijde in de eerste vergaderingen gepoogd, één, de rubrieken over dewelke zal worden onderhandeld, af te bakenen (het moet worden opgemerkt dat arbeidsduurverkorting hier onmiddellijk werd uitgesloten en werd verwezen naar het interprofessioneel overleg.)

Twee, werd gepoogd een initiële consensus te bereiken, alvorens over de loonniveaus stricto sensu te onderhandelen, ten aanzien van de kostenomvang van de indirecte loonvoordelen. Hiertoe werd aan de vakorganisaties een geglobaliseerd percentage voorgesteld van 2,4%, dat kan worden uitgesmeerd over de verschillende rubrieken vervat in de eisenbundels.

Wat de lonen zelf betreft wordt, tegenover de initieel geëiste 5% jaarlijkse verhoging, een voorstel tot jaarlijkse verhoging van 2% geformuleerd, een voorstel waaraan zeer strikt door de patronale onderhandelaren wordt vastgehouden, tot de consensus over de omvang van de indirecte voordelen is bereikt. (2) Opmerkelijk is dus de gewijzigde patronale onderhandelings-taktiek, in de mate dat wordt gestreefd naar een inhoudelijke ontubbeling van de onderhandelingen, enerzijds over indirecte voordelen, anderzijds over strikte voordelen, teneinde blijkbaar de vroeger ervaren nadelen met vormen van "piecemeal bargaining" het cumulatief zien afbrokkelen van de onderhandelingspositie, te vermijden.

De onderhandelingen over het loonniveau stricto sensu vangen dus vrij laat aan en worden dadelijk voorwerp van de verzoeningsprocedure (3). Van

(1) Vergadering NPC 5 november 1968, 14 en 18 november 1968 en 2 en 3 december 1968.

(2) Vergadering B.C. van het NPC 12.12.1968

(3) Verzoeningsbureau NPC 20.12.1968

vakbondszijde wordt sterk aangedrongen op een jaarlijkse stijging van 4%, terwijl van werkgeverszijde het jaarlijkse stijgingspercentage is verhoogd tot 3%.

Op een volgende verzoeningsvergadering formuleert de sociaal bemiddelaar een officieus voorstel van 7,25% globale loonstijging; van vakbondszijde wordt, in referentie naar andere overeenkomsten in het Antwerpse nogmaals aangedrongen op globaal 8% (2 x 4% op 2 jaar), zonder succes.(1)

Een poging van de vakbondsleiding om, tegen het advies van een aantal delegatieleden, 4% x 3,5% jaarlijks tebekomen, strandt eveneens op het patronale verzet (2). Het wordt duidelijk dat het bemiddelingsvoorstel de ultieme grens, ^{vormt} waaraan de patronale onderhandelaars zeer sterk vasthouden, zodat de vakorganisaties min of meer verplicht lijken dit voorstel voor te leggen aan de werknemers, die het bij referendum met een kleine meerderheid goedkeuren.

De nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden, zoals vervat in de CAO voor de jaren 1969-1970 voorzien dus o.a. in : een loonstijging met 3,75% in 1969 en 3,5% in 1970; een verhoging van pensioenbijslagen; verhoging van de getrouwheidspremie en de premies voor ploegwerk op zondag, verhoging van de verplaatsingsvergoedingen, verbetering van de vergoedingen ingeval van ziekte en instelling van een beperkts systeem van kredieturen.

h) De onderhandelingen gevoerd met het oog op het afsluiten van de CAO voor 1971-1972.

De centrale punten in de eisenbundels ingediend door de vakorganisaties voor de hernieuwing van de CAO zijn de volgende : in de eerste plaats het afsluiten van een CAO met een duurtijd van slechts 1 jaar, verder de realisatie van loonsverhogingen (6 fr ABVV, 8 fr ACV) en de gelijkheid van bezoldiging voor vrouwelijke werknemers, de invoering van een gewaarborgd maandloon, de verkorting van de arbeidsduur langs de veralgemening van het beginsel van 40 uren aanwezigheid in de onderneming, de oprichting van een syndicaal vormingsfonds en de toepassing van de akkoorden inzake werk aan derden.(3) Tijdens de eerste vergaderingen wordt van gepoogd een consensus te bereiken ten aanzien van de duur van de overeenkomst (4) Van werknemerszijde wordt nadrukkelijk gesteld dat slechts een overeenkomst van

(1) Verzoeningsbureau NPC 27.12.1968

(2) Verzoeningsbureau NPC 27.12.1968

(3) Desbetreffend zie supra

(4) Vergadering NPC 3.12.1970 en 17.12.1970

1 jaar kan worden geaccepteerd, terwijl van werkgeverszijde een CAO met een minimale duurtijd van twee jaar wordt geëist. Als belangrijkste argumenten gelden, de in andere sectoren in België geldende duurtijd van conventies, het feit dat een tweejarige periode noodzakelijk is voor een stabiel ondernemingsbeheer, en de reeds bestaande mogelijkheid, ook in het kader van tweejarige conventies, tot het opvangen van prijsstijgingen langs automatische indexering. Van werkgeverszijde wordt de idee gesuggereerd een boetestelsel in te richten tot sanctionering van inbreuken op de vredesplicht. (1)

Ondanks de blijkbaar sterke tegengestelde onderhandelingsposities wordt een principiële akkoord ten aanzien van de duur van de overeenkomst vrij vlug bereikt. Vooral tijdens de daaropvolgende vergadering (2) wordt het immers duidelijk dat de eis tot een eenjarige conventie voor de werknemersvertegenwoordigers van kapitaal belang is, en ingeval van niet aanvaarding een essentiële hinderpaal zal vormen tijdens de onderhandelingen. Herinneren we trouwens aan de gelijkaardige tendensen in andere sectoren rond dit tijdstip en de algemene crisissfeer die het voorheen vrij stabiele systeem van arbeidsverhoudingen te dien tijde doorleeft (3). Het principeakkoord is een voorstel van de voorzitter van het NPC en stelt volgens compromis voor :

" De overeenkomst is gesloten voor de duur van één jaar, behalve voor de punten die niet rechtstreeks met de directe lonen in verband staan en waarvoor de partijen gebonden zijn tot 31 december 1972.

Dit voorstel mag in geen enkel geval geïnterpreteerd worden als een voorgaande en nog minder als een schijn van stellingname in een of andere zin omtrent de looptijd van de volgende CAO's.

Dit voorstel betekent insgelijks dat in de loop van een eventuele overeenkomst, die per 31 december 1972 zou eindigen, geen nieuwe eisen mogen worden gesteld, behalve deze staande op de basisuurlonen bepaald in artikel 10. In dit verband wordt verwezen naar de bepalingen opgenomen en ondertekend door beide partijen." (4)

Hiermee wordt de weg geëffend voor de onderhandelingen over de inhoud van de conventie, die aanvangen met een wederzijdse toelichting bij de eisenbundels zoals die werden neergelegd. Van werknemerszijde wordt het vrij omvangrijke eisenbundel vnl. verantwoord in functie van de relatief

-
- (1) Meer aandacht hieraan, en aan de vredesplicht in de sector algemeen, zal worden besteed in het volgende hoofdstuk.
 - (2) Vergadering NPC 17.12.1970
 - (3) Zie o.a. Spitaels, G. (ed) La crise des relations industrielles. Europa college, Brugge, 1971.
 - (4) Vergadering NPC 17.12.1970, aanvaard op de vergadering van het NPC van 23.12.1970.

minder sterker progressie van de lonen in de petroleumsector tegenover de andere sectoren. Van werkgeverszijde geldt als belangrijkste argument : het feit dat de petroleumlonen, ondanks een relatief minder sterke progressie, zich nog steeds aan de top van de Belgische loonwaaier bevinden. Opmerkelijk is echter dat voor het eerst in de onderhandelingen ook het element van het competitief karakter van de Belgische loonsituatie tegenover het buitenland wordt ingebracht : zeer kort wordt verwezen naar de plaats van de Belgische petroleumlonen in de Europese loonwaaier, en wordt het gebrek aan soepelheid inzake arbeidsduur (1), zoals dit is gereguleerd in de Belgische petroleumindustrie, geheld tegenover de regelingen in andere Europese landen. Merken we voor de duidelijkheid op dat beide elementen vrij incidentieel werden naar voor gebracht en geen sleutelrol speelden in de patronale argumentatie. Resultaat van deze eerste substantiële gedachten uitwisseling is wel dat van patronale zijde wordt beslist de eis tot loonsverhoging te willen beschouwen in functie van de bekomen resultaten inzake de overige eisen.(2) Vermelden we eveneens dat de patronale eis tot de invoering van sanctioneringsmechanismen bij schending van de vredesplicht blijft gehandhaafd, maar van vakbondszijde op scherp protest stuit. (3)

De ultieme onderhandelingen, over het eerste deel van de CAO althans (zie het akkoord t.a.v. de duur van de CAO) kunnen dus ook naar aanleiding van de vernieuwing van deze conventie pas aanvatten twee dagen vóór het verstrijken van de vorige conventie (4) en verlopen zeer moeilijk. Een akkoord kan vrij vlug worden bereikt ten aanzien van een aantal secundaire punten, zoals pensioentoeslag, verhoging ploegpremie en gelijkheid van bezoldiging. Knelpunten blijven echter, de eis tot arbeidsduurverkorting, de premie aan autovoerders en de eis tot loonsverhoging. Wat het eerste punt betreft is er een zeer sterk verzet van werkgeverszijde, gebaseerd op nationale en internationale vergelijkingen van de bestaande regelingen inzake arbeidsduur, terwijl qua loonniveau een substantieel tegenvoorstel van patronale zijde uitblijft. Pas na een dringende oproep van de voorzitter van het NPC tot verstandhouding kan een doorbraak t.a.v. deze punten worden gerealiseerd. De voorzitter zelf suggereert de lijnen van het basisakkoord : een afstand van de eis tot arbeidsduurverkorting van de vakorganisaties in ruil voor een substantiële loonsverhoging. Het uiteindelijk akkoord wordt bereikt in het beperkt comité, en voorziet in een loonsverhoging van 5,25 % voor

-
- (1) Bedoeld wordt o.a. de vrij strikte regelingen inzake overuren, werkzekerheid en werk aan derden.
 - (2) Vergadering NPC 23.12.1970.
 - (3) Zie verder.
 - (4) Vergadering NPC 29.12.1970 en 30.12.1970.

1971, de realisatie van gelijke bezoldiging, de toekenning van een maandelijkse premie van 450 fr voor autovoerders, verhoogde premies voor ploegenarbeid en een gewaarborgd maandloon van 85%. Inzake arbeidsduur bereiken de vakorganisaties na herhaald aandringen, twee beperkte toegevingen : 1 uur arbeidsduurverkorting voor de binnenscheepvaart en de toekenning van een bijkomende dag vakantie van 15 jaar dienst. Het akkoord wordt ondertekend op 11.2.1971. Het weze nog opgemerkt dat de uitwerking van het akkoord in gedetailleerde toepassingsmodaliteiten nog aanleiding heeft gegeven tot vrij belangrijke moeilijkheden die eventueel een reflectie zijn van het verslechterende onderhandelingsklimaat.

Zoals reeds gesteld had de CAO, afgesloten op 11.2.1971, een looptijd van twee jaar, uitgezonderd ten aanzien van de direkte lonen, waarvan de duurtijd was beperkt tot één jaar.

Dit betekent dus dat voor 1972 onderhandelingen moesten worden gevoerd ten aanzien van nieuwe looneisen. Vermits echter het op 15 juni 1971 afgesloten nationaal interprofessioneel akkoord voorzag in de uitwerking, op het niveau van de P.C.'s, voor een aantal toepassingsmodaliteiten van de in het interprofessioneel akkoord vervatte bepalingen, werd een meer uitgebreid eisenbundel ingediend.

Wat de lonen betreft wordt een eis tot loonsverhoging van 10 fr p/uur ingediend. Wat de toepassingsmodaliteiten van het interprofessioneel akkoord betreft, slaat het eisenbundel op de invoering van twee bijkomende vakantiedagen, onverminderd de in de petroleumsector reeds toegekende bijkomende verlofdagen, de invoering van een patronale tussenkomst in vervoerskosten en de oprichting van een vormingsfonds voor vakbondsmilitanten, gefinancierd door een patronale bijdrage van 0,25% van de jaarlijkse loonmassa.

De beginfase van de onderhandelingen kent een vrij traditioneel verloop. Van werkgeverszijde worden de eisen van de vakbondsorganisaties sterk afgewezen; inhoudelijk is de argumentatie vrij identiek met de vroegere : er wordt gewezen op het buitensporig karakter van de geëiste loonsverhoging, in referentie nogmaals naar nationale sociale en economische factoren. De patronale tegenvoorstellen bieden een loonsverhoging van 4 fr p/uur, en de strikte toepassing van de interprofessionele akkoorden. (1)

(1) Vergadering NPC van 10.12.1971.

Het sterk uiteenlopende standpunt van beide partijen, vnl. inzake de loonshoogte⁽¹⁾ en de toepassing van het interprofessioneel akkoord inzake de toekenning van bijkomende vakantiedagen leidt vrij vlug tot een blokkering van de onderhandelingen.⁽²⁾ Vooral bij de discussies inzake het loonniveau is het opmerkelijk hoe tijdens deze onderhandelingen de beide partijen hun argumentatie stofferen met economische gegevens. vnl. nog steeds in referentie van de nationale context en de specifieke situatie van de Belgische petroleummarkt. Wat het knelpunt over de vakantiedagen betreft hanteert de Federatie vnl. het argument van de patronale solidariteit, met de rest van de Belgische industrie en verwijst ze naar een desbetreffende verbintenis van de federaties tegenover het VBO.

Een doorbraak kan dus pas worden verwezenlijkt na tussenkomst van de voorzitter van het NPC, op een ultieme vergadering van het NPC, waar de beide vakorganisaties dreigen met de neerlegging van de stakingsvooropzeg. ⁽³⁾ Het bemiddelingsvoorstel van de voorzitter van het NPC voorziet in een loonsverhoging van 5,5 fr per uur, de toekenning van de twee bijkomende vakantiedagen mits bepaalde modaliteiten maar mits behoud van het petroleumverlof, de regeling van de vervoerkosten en een basisakkoord tot verdere onderhandelingen over het fonds voor syndikale voorzorg. Het akkoord wordt ondertekend op 6 januari 1972.

i) De onderhandelingen gevoerd met het oog op het afsluiten van de CAO 1973-1974.

De onderhandelingen gevoerd met het oog op de vernieuwing van de conventie voor de periode 1973-1974 zijn bijzonder belangrijk geweest en zijn trouwens gebeurtenisvol verlopen.

Reeds vóór de aanvang van de onderhandelingen kondigen de gebeurtenissen zich moeilijk aan, niet rechtstreeks tengevolge van de evolutie in het klimaat van arbeidsverhoudingen in de sektor, maar tengevolge van parallelle moeilijkheden tussen de overheid en de Belgische Petroleumfederatie, naar aanleiding van de vaststelling van de benzineprijzen.⁽⁴⁾ De moeilijkheden ontstaan

-
- (1) De vakbondseisen inzake loonsverhoging werden inmiddels teruggebracht tot 8 fr per uur (NPC 16.12.1971)
 - (2) Vergadering NPC 16.12.1971 en 21.12.1971.
 - (3) Vergadering NPC 30.12.1971.
 - (4) Een meer gedetailleerde chronologie voor deze gebeurtenissen wordt o.a. uiteengezet in Schrans, G., Economie op zoek naar recht, SVW, Antwerpen p.9-25; Bourgoignie, T., La réglementation des prix en Belgique, UCL, Faculté de Droit, p.45-46; CRISP, Le secteur pétrolier en Belgique, C.H. n°640 van 5 april 1974, p.7-20.

tengevolge van een aanvraag van de BPF tot aanvaarding van een nieuwe prijsstructuur op basis van dewelke de benzineprijs zal worden bepaald (1), een verdeeld advies van de prijzencommissie desaangaande (2) en de daaropvolgende uitvaardiging van twee maatregelen, waarin enerzijds een maximumprijs voor benzine wordt vastgesteld (3) en even later anderzijds een accijnsverhoging op benzine wordt doorgevoerd, zonder een parallelle verhoging van de maximumprijs voor benzine. (4) Onderhandelingen vatten dus aan tussen de regering, de nieuw ingestelde consultatieve commissie voor Petroleum (5) en de BPF, waarbij vnl. deze laatste aandringt op een verhoging van de maximumprijs, zodanig dat de accijnsverhoging kan worden verrekend in de verkoopprijs. Opmerkelijk is dat het vooruitzicht van CAO onderhandelingen door de federatie wordt aangewend in de onderhandelingen met de regering en de consultatieve commissie (waarin de vakorganisaties zijn vertegenwoordigd), in de mate dat reeds vóór de neerlegging van de eisenbundels een band wordt gelegd tussen enerzijds de onderhandelingen over de prijsstructuur en anderzijds de toe te kennen voordelen in de nieuwe conventie. Meerbepaald wordt van werkgeverszijde het standpunt ingenomen dat uitsluitend ten aanzien van de nieuwe prijsstructuur en de rentabiliteit van de ondernemingen een essentiële voorwaarde vormt tot het voeren van positieve CAO onderhandelingen. (6) De houding van werkgeverszijde en de hieropvolgende reacties van vakbondszijde hypotheken reeds sterk het klimaat van onderhandelingen, reeds vóór hun aanvang.

De eisenbundels ingediend door de vakorganisaties zijn vrij omvangrijk : als centrale punten fungeren, een eis tot loonsverhoging van 7 fr per uur (1973) en 7% (1974), de effectieve toepassing van het akkoord inzake werk aan derden, langs uitbreiding van de bevoegdheid van het NPC en bestendiger controle, verhoging van ploegpremies, bijkomende vakantie en de instelling van een systeem van gewaarborgd maandloon. Deze eisen worden vnl. gebaseerd op de vastgestelde sterke produktiviteitstoename in de sektor. Van werkgeverszijde worden op de eerste vergadering van het NPC (7) geen

(1) Eind 1970 - begin 1971

(2) 2 februari 1972

(3) MB 21.9.72 tot vaststelling van de max. verkoopprijzen van benzine.

(4) KB 20.9.72 : verhoging accijnzen op benzine met 1 fr.

(5) Opgericht bij KB 9.9.1972, B.S. 30.9.1972

(6) Zie o.a. verklaring BPF 28.9.1972.

(7) Vergadering NPC 7.12.1972.

concrete tegenvoorstellen ontwikkeld, maar wordt op algemene wijze het vakbondseisenbundel afgewezen. Inhoudelijk verwijzen de werkgevers in de eerste plaats naar de dalende rentabiliteit van de petroleumondernemingen, waarbij korte aandacht wordt besteed aan de dalende winstvoeten, in de internationale ondernemingen, en aan de specifieke moeilijkheden in de Belgische filialen. Verder volgen commentaren op de vakbondsstellingen inzake produktiviteit en worden nogmaals de hoge loonkosten in de sector gehekelde, vnl. terug in referentie aan de situatie in andere nationale sectoren. Het belangrijkste probleem dat volgens de patronale woordvoerder een behandeling van het eisenbundel in de weg staat zijn echter de recente moeilijkheden rond de prijsvorming. In hun uiteenzetting over de recente moeilijkheden wordt expliciet de vakbondshouding binnen de Commissie voor de Regularisatie van de Prijzen gehekelde en wordt impliciet een oproep gedaan tot een meer corporatistische benadering van het prijzenprobleem door de petroleumvakbonden. Tenslotte wordt ook van werkgeverszijde een eisenbundel neergelegd, waarin enerzijds vnl. een grotere soepelheid wordt gevraagd inzake de regelingen ten aanzien van tewerkstelling (werkzekerheid en werk aan derden), anderzijds nogmaals een sanctionering wordt geeist voor de niet naleving van de vredesplicht.

De daaropvolgende vergaderingen (1) kennen een vrij gelijklopend verloop. De impasse in de onderhandelingen over de prijs van benzine, tussen regering en werkgevers, worden gebruikt als verantwoordend element voor de weigering van de werkgevers om tot substantiële onderhandelingen over te gaan. Dit betekent dat de onderhandelingen over de conventie blijkbaar secundair worden en van werkgeverszijde vnl. worden aangewend als drukkingselement op de regering. Dit leidt eveneens tot een snelle verslechtering van het onderhandelingsklimaat in het NPC. Op 28 december 1972 wordt de eerste verzoeningsvergadering belegd, waarin de sociale bemiddelaar poogt de werkgevers aan te zetten tot aanvatten van substantiële onderhandelingen. Het negatieve resultaat van de inmiddels met de regering beëindigde onderhandelingen (2) blijft echter voor de werkgevers een hinderpaal tot het aanvangen van de besprekingen. "De huidige moeilijkheden dienen uitsluitend gezocht in de houding van de regering welke haar belofte niet is nagekomen. Het is onmogelijk op basis van een waarborg die nauwelijks 3 maanden omvat een binding aan te gaan betreffende een overeenkomst van 2 jaar. Het negatief advies van de prijzencommissie betreffende de

(1) Vergadering NPC 12.12.1972, 20.12.1972 en 22.12.1972.

(2) bij MB van 29.12.1972 worden de max. prijzen verhoogd met 20cts/liter, en niet met de door de BPF gevraagde 70 cts/liter. B.S. 30.12.1972.

Het MB is bovendien slechts geldig voor 3 maanden, daar waar de BPF een zekerheid aangaande de prijzen had geeist voor langere tijd. Kort na de publicatie van het MB volgt een brief van de Min. v. Econ. Zaken waarin

aanpassing van de benzineprijs is bovendien weinig hoopgevend." (1)

Van werknemerszijde wordt gereageerd door het indienen van de stakingsvooropzeg. Deze gaat in op 4 jan. 1973 en verloopt op 15 jan. 1973.

Mede onder druk van de stakingsdreiging en de door de regering gedane toezegging de toegestane prijsverhoging ook na 31 maart 1973 te handhaven (2) worden uiteindelijk de eerste substantiële onderhandelingen ingezet, echter, zoals duidelijk werd uit de voorgaande beschrijving, op een ogenblik waarop het onderhandelingsklimaat reeds fundamenteel is verslechterd. De voorzitter van het NPC, die optreedt als sociaal bemiddelaar, wordt bijgestaan door de kabinetchef van de Min. van Arbeid. De eerste werkgeversvoorstellen worden na anderhalve maand onderhandelen voorgelegd : deze bevatten de toekenning van een aantal onrechtstreekse voordelen, zoals de verhoging van ploegpremies, bijkomende vakantiedagen, getrouwheidspremie en penioentoeslag, en stellen een loonsverhoging voor van 2 fr per uur in 1973 en 2% in 1974. Het innovatieve aspect in het werkgeversvoorstel betreft de toekenning van een premie aan de raffinaderijarbeiders, het eerste jaar 2,5 fr per uur, het tweede jaar 5 fr per uur. (3) Van werknemerszijde worden de voorstellen onbespreekbaar geacht. De belangrijkste problemen betreffen, primo, de ingevoerde discriminatie tussen raffinage en distributie, die vanwege de vakbondsorganisaties wordt gevoeld als een bedreiging van de vakbondseenheid in de sektor, secundo, de onvoldoende geachte loonsverhoging (vergelijk het eisenbundel, waar tegenover de aangeboden 2 fr per uur en 2%, 7 fr per uur en 7% werd geeist) en tertio, de niet-regeling van werk aan derden.

De daaropvolgende verzoeningsvergaderingen (4) reflecteren voornamelijk het bijzonder antagonistische onderhandelingsklimaat dat intussen is gegroeid. Geen van beide partijen wenst terug te komen op vroeger ingenomen standpunten. Van werkgeverszijde wordt nogmaald gewezen op de dalende rentabiliteit in de sektor, en de wens om langs de instelling van een raffinagepremie de verschillende draagkracht en kostenstructuur van beide subsectoren te reflecteren in het loonniveau. Van vakbondszijde worden de aangevoerde stellingen inzake rentabiliteit (5) en de noodzaak tot prijsverhoging ongeloofwaardig genoemd, en worden de voorstellen als onvoldoende afgewezen. Desondanks onderneemt de sociale bemiddelaar een ultieme poging tot de formulering van een transaktioneel voorstel,

./..de belofte wordt gedaan het voornoemde besluit te verlengen indien tegen 1.4.1973 geen resultaten of overeenstemming kan worden bereikt ten aanzien van de nieuwe structuurprijs.

(1) Verzieningsbureau NPC 28.12.1972.

(2) Zie voetnota 2, p.577.

(3) Verzoeningsbureau NPC 10.1.1973

(4) Verzoeningsbureau NPC 11.1.1973 en 13.1.1973.

(5) Vermeldenswaardig is dat voor het eerst nav. dit conflict het multinationaal karakter van de sector van vakbondszijde wordt aangeraakt.

dat o.a. voorziet in een loonstijging met 5,10 fr en 4,25%, de toekenning van een raffinagepremie van 2 fr per uur, en de verbetering van een aantal onrechtstreekse voordelen.

Het transaktioneel voorstel wordt aan de werknemers voorgelegd en verworpen met 66%.

De algemene staking wordt vanaf 15 jan. effectief en is blijkbaar vrij succesvol : de eerste benzinestations gaan dicht na 3 dagen en na de eerste stakingsweek wordt de regering verplicht de benzinestations voor het weekend te sluiten (1). Mede tengevolge van toenemende incidenten en de uitwisseling van scherpe perscommuniqués, ter beïnvloeding van de openbare opinie wordt het onderhandelingsklimaat volledig vergiftigd en worden tijdens de eerste stakingsweek geen verdere onderhandelingen gevoerd.

Onder invloed van de Minister van Arbeid worden terug contacten gelegd met de beide aktoren, die uitmonden in een nieuwe verzoeningsvergadering (2) maar zoals blijkt uit de gevoerde onderhandelingen zijn de standpunten nauwelijks tot elkaar toegegroeid. Principepunten van de vakorganisatie zijn, de niet invoering van discriminatie tussen arbeiders uit de raffinage en de distributie, een substantiële loonsverhoging, verbetering van de ploegnemers, een principiële regeling van werk aan derden en vermindering van de arbeidsduur voor het varend personeel. Van werkgeverszijde wordt vastgehouden aan de voorheen ingenomen standpunten, zodat de impasse, ook op het inhoudelijk vlak, volledig blijft. Na 14 uur onderhandelen wordt een nieuw transaktioneel voorstel geformuleerd door de sociale bemiddelaar, waarin gedeeltelijk wordt tegemoetgekomen aan de vakbondseisen : de discriminatie raffinage-distributie wordt afgeschaft, het gewaarborgd maandloon wordt geleidelijk ingevoerd, een regeling van werk aan derden wordt in het vooruitzicht gesteld, en een loonsverhoging wordt voorzien van 5,60 fr en 4,75%.

Het voorstel wordt echter nogmaals bij referendum afgewezen door de werknemers, ditmaal met 70% van de uitgebrachte stemmen.

Het percentage van afwijzing, dat hoger ligt dan bij het eerste referendum, ondanks de meer voordelige inhoud van het 2° voorstel, reflecteert voldoende duidelijk de conflictuele sfeer in de sector.

./..Dit gebeurt niet in de onderhandelingen in het NPC alsdusdanig, maar wordt aangeraakt in enkele perspublicaties - zo wordt o.a. gewezen op de noodzaak de stakingsbeweging internationaal te organiseren en wordt gewezen op bijkomende informatieproblemen, die zich stellen naar aanleiding van onderhandelingen met MNO's in de mate dat de mogelijkheid tot transferpricing het gebruik of het verkrijgen van reële rentabiliteitscijfers bemoeilijkt (interview vz. Algemene Centrale met het weekblad Links, 13.1.73)

(1)K.B. 20.1.73, B.S. 20.1.1973

(2)Verzoeningsbureau van het NPC; 22.1.1973.

Er ontstaat een krisisklimaat, belangrijke sectoren dreigen stil te vallen tengevolge van de petroleumstaking, een verbod van onbepaalde duur wordt opgelegd ten aanzien van de verkoop van autobenzines (1), en de moeilijkheden ten aanzien van de toepassing van de prestaties in vredeestijd en de toepassing van het K.B. van 3 jan. 1973 desaangaande nemen toe.

De oplossing van het conflict in de petroleumsector wordt een politiek probleem, en een nieuwe poging tot onderhandelingen wordt georganiseerd onder voorzitterschap van de Eerste Minister en de voorzitter van het sociaal-economisch kernkabinet. (2) Bij de onderhandelingen worden ook eveneens betrokken de voorzitters van de interprofessionele vakorganisaties en het V.B.O.

Een akkoord komt uiteindelijk tot stand op 26.1.1973. Inzake onrechtstreekse voordelen wordt het vroegere transaktioneel voorstel gehandhaafd. Inzake lonen wordt voorzien in een loonsverhoging, voor 1973, van 6 fr/uur en in 1974 van 4,75%. Inzake werk aan derden worden de vroeger aangegane verbintenissen hernomen en wordt de oprichting van een werkgroep binnen het NPC in het vooruitzicht gesteld. Het moet worden opgemerkt dat dit akkoord niet bij referendum aan de werknemers werd voorgelegd.

j. De onderhandelingen met het oog op het afsluiten van de conventie 1975.

Het eisenbundel dat door de vakorganisaties wordt ingediend met het oog op de hernieuwing van de conventie van 1975 is omvangrijk. Centraal staan de eis tot loonsverhoging met 10%, de regeling van werk aan derden en bevoegdheidsuitbreiding van het NPC, verkorting van de arbeidsduur tot 37,5 uur, en verbetering van een aantal indirecte voordelen.

Reeds tijdens de beginfase verlopen de onderhandelingen vrij moeilijk (3). Van werkgeverszijde wordt, voornamelijk in referentie naar de aanbeveling van de toenmalige minister van Economische Zaken gehandhaafd dat de toe te kennen loonsverhoging de verwachte stijging van het BNP niet zal overtreffen. Dit impliceert een bereidheid tot een globale toegeving van 4%, die zou worden aangewend voor loonsverhoging, pensioentoeslagen, en eindejaarspremie. Van de bespreking worden onmiddellijk uitgesloten de eisen in verband met de verkorting van de arbeidsduur en de verhoging van shiftvergoedingen en syndikale premie.

(1) K.B. 23.1.1973, B.S. 23.1.1973.

(2) 26 jan. 1973

(3) Vergadering NPC 12.12.1974, 20.12.1974, 23.12.1974.

De inhoudelijke argumentatie tot verdediging van de werkgeverspositie is vrij klassiek : er wordt gewezen op de onzekere nationale en internationale toekomst tengevolge van de petroleumcrisis, op het afnemend volume van nationale produktie en verbruik, en op de aanhoudende problemen inzake prijsbepaling. Impliciet wordt gepoogd de bijzonder gunstige winstcijfers van de internationale petroleumconcerns, van dewelke de Belgische filialen deel uitmaken, te interpreteren in het licht van een meer globale evolutie, dusdanig dat de vakbondsstelling, die deze loonsonderhandelingen deels plaatst in het kader van een winsthervredelende operatie, wordt geneutraliseerd. Opmerkelijk bij de patronale argumentatie is nogmaals dat hoofdzakelijk wordt gerefereerd naar het nationaal economische kader waarin de onderhandelingen plaatsvinden. Het niet aanwenden van structurele multinationale onderhandelingselementen is opmerkelijk, in de mate dat bezorgdheid die van vakbondszijde wordt geuit tenaanzien van de toekomstige investeringspolitiek van de internationale petroleumconcerns, door de patronale woordvoerders, niet wordt aangewend als hypotheek op de onderhandelingen, maar daarentegen als eventualiteit vrijwel wordt uitgesloten. Op de vraag inderdaad van een woordvoerder van de vakorganisaties in welke mate het raffineren van ruwe olie in de toekomst niet zal gebeuren in de productielanden, wordt expliciet geantwoord dat het niet de intentie is om in België, waar een internationaal raffinagecentrum is gevestigd, radicale wijzigingen aan de doorgevoerde politiek aan te brengen.

De algemene reactie van vakbondszijde op de patronale tegenvoorstellen is gecentreerd rond het formeel afwijzen van de binding tussen de loonsverhoging in de sector en de stijging van het BNP. Dit betekent dat ten aanzien van de verschillende punten het eisenbundel wordt gehandhaafd.

De sterk uiteenlopende standpunten van beide partijen leiden tot een zeer snelle blokkering van de onderhandelingen. Na 3 vergaderingen van het NPC wordt het verzoeningsbureau bijeengeroepen. (1)

Alhoewel van patronale zijde het onderhandelingsstandpunt enigszins wordt gewijzigd, in de mate dat de 4% kostenstijging niet meer als globaliteit wordt voorgesteld, maar specifiek zal worden besteed aan loonsverhoging als dusdanig, en cumuleerbaar wordt geacht met een beperkte verbetering van de indirecte voordelen, worden de toegevingen van vakbondszijde onvoldoende geacht en wordt het indienen van de stakingsvooropzeg overwogen. Desalniettemin wordt deze pas neergelegd na een gelijkaardig mislukken van de volgende verzoeningsbureau (2) waar beide partijen een nog steeds onverzoenbaar

(1) Verzoeningsbureau van het NPC, vergadering van 3.1.1975.

(2) Verzoeningsbureau van het NPC, vergadering van 9.1.1975.

standpunt blijven innemen. Van vakbondszijde wordt vastgehouden aan de centrale punten, zoals loonsverhoging, werk aan derden en bevoegdheidsuitbreiding van het NPC, maar wordt de eis tot arbeidsduurverkorting verlaten. Van werkgeverszijde blijft men zich hardnekkig opstellen ten aanzien van de geëiste loonsverhoging en worden de problemen inzake werk aan derden en werkzekerheid verschoven naar de overheid. Onder stakingsdreiging wordt tenslotte nog een ultiem akkoord bereikt, vnl. tengevolge van het rechtstreeks ingrijpen van de Minister van Arbeid (1). Alhoewel geen documenten over deze vergadering konden worden geconsulteerd, is meegedeeld dat een akkoord slechts is tot stand gekomen onder zeer sterke druk van het kabinet van de Minister van Arbeid. Een transaktioneel voorstel wordt aan de gevolgen voorgelegd, en wordt in een referendum aanvaard met 81% van de stemmen. Dit voorziet o.a. in een loonsverhoging van 10 fr per uur, verbetering van de pensioentoeslagen, bijkomende vakantie, vakbondspremie en eindejaarspremie. Inzake de bevoegdheid van het NPC wordt de oprichting van een werkgroep voorgesteld, waarvan de werkzaamheden moeten zijn beëindigd eind februari, en die tot taak heeft de etappes te programmeren voor de gelijkschakeling van het statuut van de werknemers (die in een vernieuwd NPC onder toepassing van de petroleum loons- en arbeidsvoorwaarden vallen). De publikatie van enerzijds een K.B. tot bevoegdheidsomschrijving van het NPC n° 17, van anderzijds algemeen verbindend verklaring van de CAO van 3 september 1960 inzake bestaans- en werkzekerheid, wordt in het vooruitzicht gesteld.

Ondanks het feit echter dat op 15 jan. een principeovereenkomst wordt bereikt, rijzen nog nieuwe moeilijkheden op. Vooreerst zijn er interpretatiemoeilijkheden ten aanzien van de inhoud van het transaktioneel voorstel, meer bepaald ten aanzien van de clausule inzake de pensioentoeslag, de bijkomende vakantiedag, het vormingsfonds en de syndikale premie. Kenschetsend van het bijzonder gespannen onderhandelingsklimaat in de sector is het feit dat na twee vergaderingen van het NPC (2), na het afsluiten van de onderhandelingen, nog steeds geen eenduidige interpretatie van het transaktioneel voorstel kan worden bereikt. Belangrijk is bovendien dat deze moeilijkheden nog verder sterk werden gehypothekerd door het toenemend ongenoegen van werknemerszijde, ten aanzien van de niet uitvoering van de door de Minister van Arbeid in het vooruitzicht gestelde algemeen verbindend verklaring van de CAO van 3 sept. 1960, en de uitbreiding van het NPC, beide

(1) Vergadering 15.1.1973.

(2) NPC 6.2.1975, 27.2.1975.

noodzakelijk geacht in functie van een verdere beperking van werk aan derden.

Het opmerkelijke gevolg is dat, twee maanden na het afsluiten van de CAO onderhandelingen, een nieuwe algemene staking uitbreekt in de sector. De staking duurt een week en wordt pas beëindigd na het bereiken van, enerzijds een akkoord tot interpretatie van de voorheen afgesloten CAO (1), van anderzijds de publikatie van een KB tot uitbreiding van de bevoegdheid van het NPC (2) en de formele belofte van de Minister van Arbeid tot algemeen verbindend verklaring van de CAO van 3sept. 1960 (3).

De tussenkomst van de Minister van Arbeid bleek ook noodzakelijk voor het beëindigen van dit conflict.

k) De onderhandelingen met het oog op het afsluiten van de conventie 1976-1977.

De onderhandelingen gevoerd met het oog op de hernieuwing van de CAO 1976-1977 waren de meest langdurige en incidentrijke onderhandelingen tot op heden gevoerd in de sector. Ze werden onderbroken door een van de langste stakingen in de geschiedenis van de petroleumsector, m.n. de solidariteitsbeweging naar aanleiding van de afdanking om dringende reden van een lid van de syndikale delegatie in een van de belangrijkste ondernemingen, en hebben alsdusdanig in totaal 5 maanden aangesleept alvorens een akkoord kon worden bereikt.

Centraal in de eisenbundels die door de vakorganisaties werden neergelegd staan maatregelen tot het behoud en uitbreiding van de tewerkstelling. Van ACV zijde wordt aangedrongen op de verlaging van de pensioenleeftijd tot 60 jaar, nieuwe aanwervingen te realiseren langs een vermindering van de arbeidsduur en de strikte respectering van de wekelijkse arbeidsduur, langs compensatie van alle overuren en verplicht opnemen van de conventioneel voorziene verlofdagen. Daarnaast worden eisen gesteld in verband met de vermenschlijking van de ploegenarbeid, toename van de eindejaarspremie en de oprichting van een sociaal fonds voor administratie van de uitkeringen voor de syndikale premie en opleiding van militanten. Mits nuances is het eisenprogramma van het ABVV vrij gelijklopend. In het kader van een éénjarige conventie wordt de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 36 uren centraal gesteld. Daarnaast worden eisen gesteld inzake aanvullend pensioen, vervroegd pensioen, de verhoging van de syndikale premie en de

(1) CAO van 11.3.1975, Avk1. KB 12 nov. 1975, BS. 13 dec. 1975.

(2) KB 28.3.1975, BS. 23.5.1975.

verhoging van de dotatie voor syndikale vorming. In het ABVV programma wordt een alternatieve looneis van 7 fr per uur geformuleerd, "in zoverre onvoldoende wordt tegemoet gekomen aan de gestelde eisen, inzonderheid wat de vermindering van de arbeidsduur betreft".

De beginfase voor de onderhandelingen wordt voornamelijk beheerst door discussie ten aanzien ^{van} de te volgen procedure voor deze onderhandelingen. (1) Dit mag niet louter worden gezien als een reflectie van het bijzonder formalistische en antagonistische onderhandelingsklimaat dat zich inmiddels in de sector heeft ontwikkeld, maar vindt eveneens zijn basis in de hypotheek die op het autonoom sociaal overleg rustte tengevolge van in het vooruitzicht gestelde overheidsmaatregelen gericht op een inkomensbeleid (2). Van patronale zijde wordt gepleit voor een onderhandelingsprocedure in twee fasen, waarbij in de eerste plaats aandacht wordt besteed aan de punten die niet worden geacht te vallen onder herstelwet, terwijl pas in tweede instantie, en na het verschijnen van de wet, de punten zouden worden behandeld die waarschijnlijk voorwerp zullen zijn van het inkomensbeleid. Van vakbondszijde daarentegen wordt vnl. gepoogd de ontduubeling te verhinderen, deels vanuit het principiële verzet, hoofdzakelijk aan ABVV zijde, tegen wat wordt beschouwd als een inbreuk op het principe van de autonomie van het sociaal overleg, deels onder druk van de basisbeweging in de vakorganisatie, die aandringt op een snelle afhandeling van de onderhandelingen. Een compromis wordt bereikt in de mate dat de totale eisenbundel, in afzonderlijke capita, zal worden behandeld in beperkte werkgroepen. De inhoudelijke standpunten ten aanzien van de eisenbundels leiden echter vrij vlug tot een volledige blokkering van de onderhandelingen (3). Van patronale zijde worden in de eerste plaats op algemene wijze de parameters van een af te sluiten conventie geschetst. Hierbij wordt vnl. geadviseerd dat het te hoge loonniveau in de sector, in referentie tot de overige nationale sectoren, en voor het eerste in referentie naar het loonniveau in petroleumsectoren in andere Europese landen, de daling van de nationale produktie en verbruik en de zwakke financiële resultaten van de nationale ondernemingen, een aanzienlijke verbetering van loon- en arbeidsvoorwaarden uitsluiten. In het bijzonder wat het centrale punt van de eisenbundels betreft, m.n. de vermindering van de arbeidsduur, wordt van patronale zijde zeer radikaal elke toegeving afgewezen. Het punt wordt

(1) Vergadering NPC 17.12.1975 en 23.12.1975.

(2) de latere wet betreffende de economische herstelmaatregelen, van 30 maart 1976, B.S. 1.4.1976.

(3) Vergadering NPC 17.12.1975, 23.12.1975, 7.1.76
Vergadering beperkte werkgroep NPC 9.1.1976, 26.1.76

onbespreekbaar geacht, deels omdat men niet, in de nationale context, de patronale solidariteit met de overige sector wenst te doorbreken, deels omdat in het internationaal kader van de petroleumindustrie een arbeidsduur vermindering inopportuun wordt geacht.

Na 5 vergaderingen wordt het duidelijk dat de onderhandelingen zich in een kritiek stadium bewegen. Inhoudelijk kan slechts overeenstemming worden bereikt ten aanzien van secundaire punten, zoals verlof, overuren en pensioenen. (1), terwijl geen vooruitgang werd geboekt ten aanzien van de centrale punten, zoals arbeidsduurvermindering of loonsverhoging, en de duur van de overeenkomst. Het onderhandelingsklimaat wordt bijkomend bemoeilijkt door de onzekerheid over de exacte inhoud van de geplande overheidsmaatregelen, de groeiende wrevel en de controverse die is ontstaan tussen de verschillende sociale partners en de toenemende druk van de respectievelijke basis in de vakorganisaties. Enkele dagen vóór de eerste verzoeningsvergadering (2) breekt op 16-17 februari een 48 u. schokstaking uit in een van de belangrijkste raffinaderijen, tengevolge waarvan de leider van de syndikale afvaardiging van het ABVV wordt ontslagen om dringende reden. De daarrond ontstane problemen, die elders meer uitvoerig zullen worden behandeld, hebben vnl. tot gevolg dat de onderhandelingen over de vernieuwing van de conventie volledig op de achtergrond verzeild geraken. Van ABVV zijde wordt de onmiddellijke reïntegratie van de syndikaal afgevaardigde geëist, en wordt deze eis gesactioneerd door een boycot van de activiteiten in het NPC en een algemene staking in de regio Antwerpen. Van ACV zijde wordt de solidariteitsstaking tot de onderneming zelf beperkt, er wordt wat betreft de CAO onderhandeling een met de werkgevers gelijklopend standpunt verdedigd, waarbij de ontduubeling wordt benadrukt tussen de problemen ontstaan in één onderneming naar aanleiding van de afdanking om dringende reden van een syndikaal afgevaardigde, en de concrete onderhandelingen zelf. (3)

De hierdoor ontstane frictie tussen de vakorganisaties onderling en de vakorganisaties en de werkgeversfederatie, heeft gevolgen voor het CAO overleg zelf. Ondanks het feit dat de onderhandelingen formeel verder worden gezet tussen het ACV en de BPF (4), ligt het overleg effectief stil, en kan het pas worden hervat na de beëindiging van het conflict en de zes weken

(1) Vergadering NPC 11.2.1976.

(2) Verzoeningsvergadering NPC 12.2.1976.

(3) Verzoeningsvergadering NPC 12.2.1976 en verzoeningsvergadering 23.2.1976 en 24.2.1976.

(4) Vergadering NPC 10.3.1976, 19.3.1976, 24.3.1976.

durende staking naar aanleiding van de afdanking van de syndikaal afgevaardigde, op basis van een verzoeningsvoorstel uitgewerkt door de Minister van Arbeid.

Bij de hervatting van de onderhandelingen (1), inmiddels 4 maand na de eerste besprekingen, wordt vooral duidelijk hoe sterk de voorgaande gebeurtenissen het onderhandelingsklimaat hebben beïnvloed. Van de zijde van de vakorganisaties, nl. het ABVV, worden de tussentijdse voorstellen van de werkgever, geformuleerd tijdens de onderhandelingen gevoerd in afwezigheid van het ABVV, afgewezen. Deze voorzagen in een conventie met een duurtijd van 26 maanden, de toekenning van een eenmalige premie van 3.000 BF en 4 fr loonsverhoging en bevatten nogmaals een volledige afwijzing van enige arbeidsduurvermindering. De reactie van werkgeverszijde op deze afwijzing is bijzonder scherp : er wordt gedreigd de onderhandelingen volledig stop te zetten en over te gaan tot opzegging van de conventie inzake de koppeling van de lonen aan de evolutie van het indexcijfer. Er wordt vastgehouden aan het voorstel en sterk aangedrongen bij de vakorganisaties om dit voorstel rechtstreeks via een referendum aan de werknemers voor te stellen. Beide elementen in de onderhandelingsstaktiek van werkgeverszijde, de dreiging tot beëindiging van de indexering , en de door de vakorganisaties beschouwde interferentie van werkgeverszijde in hun interne autonome organisatie leiden tot een zeer vijandige animositeit in de achtereenvolgende vergaderingen. (2) Een doorbraak in de onderhandelingen kan nogmaals slechts worden tot stand gebracht na interventie van het kabinet van de Minister van Arbeid. (3) Een daar uitgewerkt verzoeningsvoorstel wordt door de voorzitter van het NPC aan de partijen voorgelegd en later aanvaard. Het voorziet in een loonsverhoging, onder vorm van een premie van 4.200 fr, op 1.1.1977 en een loonsstijging van 8 fr per uur op 1.1.1977; regeling van de verlofdagen, verhoging van de pensioenbijslagen, maaltijdvergoeding voor chauffeurs, syndikale premie en eindejaars premie en omvat verder de regeling van een aantal "kwalitatieve" punten, zoals, de oprichting van werkgroepen i.v.m. de vernemelijking van de ploegenarbeid en de verkorting van de arbeidsduur. De C.A.O. wordt in het NPC ondertekend op 2.7.1976.

1) De onderhandelingen gevoerd met het oog op de vernieuwing van de CAO 1978-1979

De onderhandelingen met het oog op de vernieuwing van de CAO 1978-1979

(1) Vergadering NPC 5.4.1976.

(2) Vergadering NPC 5.4.1976 en zie ook vergadering NPC 9.4.1976.

(3) Verzoeningsvergadering NPC 14.4.1976.

zijn van bijzonder belang, niet alleen omwille van hun betekenis binnen de historische evolutie van het collectief overleg binnen de sector, maar eveneens omwille van de nationale dimensie die de onderhandelingen hebben verkregen, zowel qua verloop als qua resultaat.

In aansluiting met de vorige sectoriële onderhandelingen, en niet los trouwens van de interprofessionele beroering rond tewerkstelling en arbeidsduurverkorting (1) is het centrale punt van de onderhandelingen de eis van arbeidsduurverkorting tot 36 uur en de realisatie van compenserende tewerkstelling. Deze centrale eis wordt, mits enige nuances verschillend per vakorganisatie, geïmplementeerd met eisen tot beperkte loonstijging (2,75% of 7 fr per uur), tot verhoging van de bijkomende pensioentoeslag met het oog op het bekomen van een globaal rustpensioen gelijk aan 75% van het laatste jaarinkomen; tot reëvaluatie van bijzondere vergoedingen (maaltijdpremie) en eindejaarspremie, en tot humanisering van de ploegenarbeid.

Reeds tijdens de eerste informatieronde in het NPC echter wordt het bijzonder moeilijk karakter van de onderhandelingen duidelijk.(2)

Onmiddellijk worden van werkgeverszijde de grenzen van het patronaal onderhandelingsmandaat en van een eventueel af te sluiten akkoord zeer duidelijk geponeerd : verhoging van tewerkstelling langs arbeidsduurvermindering en discussie over arbeidsduurvermindering in 1978 zijn punten die niet bespreekbaar worden geacht. Hieraan worden van patronale zijde volgende eisen toegevoegd : verhoging van het krediet van overuren van 195 uur voor 295 uren - maandelijks betaling van de lonen voor werklieden - fixering van de normen voor faciliteiten van de sociale dienst en afschaffing van de 6 uur forfaitaire vergoeding voor vuil werk.

Zoals duidelijk blijkt wordt het voornaamste breekpunt in de onderhandelingen gevormd door de eisen tot arbeidsduurvermindering en compenserende verhoging van tewerkstelling. Deze worden van werkgeverszijde afgewezen op de meest hardnekkige manier, vanuit verschillende argumentaties.

Primo, een algemeen economische argumentatie, waarbij vnl. wordt verwezen naar de dalende economische rentabiliteit van de sector tengevolge van zowel overcapaciteit in de raffinaderijen (de aanwendingsgraad zou \pm 65% bedragen), als tengevolge van het nog niet herstellend verbruik in de distributiesector. Secundo, wat de aspecten inzake loon- en arbeidsvoor-

(1) Zie Opdenberg, M.L., L'année sociale 1977-1978, ULB, 1979.

(2) Vergadering NPC 8.12.1977 en 14.12.1977.

waarden betreft, wordt verwezen naar de zeer hoge arbeidskost in de petroleum-sector (relatief althans), die algemeen een matiging vereist en in het bijzonder arbeidsduurvermindering onmogelijk maakt. Vnl. inzake arbeidsduurverkorting worden twee aspecten benadrukt : 1) het hardnekkig verzet van het totale Belgische patronaat tegenover verdere arbeidsduurvermindering en de consequente noodzaak, vanuit het petroleumpatronaat, tot solidariteit met de overige sectoren 2) de gevaren van verder competitiviteitsverlies, in hoofde van de Belgische petroleumsector, tegenover de buitenlandse concurrerende petroleumsector, ingeval van doorvoering van de arbeidsduurverkorting. De informatieronde wordt dus afgesloten zonder dat enig punt van overeenkomst kon worden bereikt. Relatief snel wordt dus overgegaan tot de bijeenroeping van een verzoeningsvergadering(1), die bijzonder lang aansleept en uitmondt op een volledige breuk in de onderhandelingen. Van werkgeverszijde wordt geweigerd verder kennis te nemen van het verzoeningsvoorstel van de voorzitter van het NPC, wanneer blijkt dat dit naast een beperkte loonstijging voorzag in een voorstel van arbeidsduurvermindering tot 38 uren in 1978 en tot 36 uren in 1979. De werkgeversvertegenwoordiging verlaat de vergadering en vrij vlug nu manifesteert zich de nationale dimensie van deze sectoriële onderhandelingen. Onverwachts wordt van patronale zijde (VBO) een communiqué verspreid met betrekking tot de sectoriële onderhandelingen, waarin wordt gesteld dat met vertraging wordt kennis genomen van de voorstellen van de sociaal bemiddelaar en waarin verontwaardigd wordt vastgesteld dat een ambtenaar, afhankelijk van de Minister van Arbeid, voorstellen formuleert die rechtstreeks ingaan tegen de houding van neutraliteit van de regering inzake arbeidsduur, zoals bevestigd op de tripartite vergadering van 21.12.1977. Zoals elders vastgesteld is die rechtstreekse publieke inmenging van het VBO in sectoriële onderhandelingen een uniek feit in de geschiedenis van de Belgische arbeidsverhoudingen. Het wordt duidelijk dat van patronale zijde vnl. wordt gepoogd de onderhandelingen uit hun sectoriële context te lichten, en de centrale overheid zelf inhoudelijk wenst te betrekken bij het verder verloop van de onderhandelingen. Nieuwe gesprekken worden op gang gebracht op aanvraag van de Minister van Arbeid, zonder dat echter een duidelijke regeringspositie wordt ingenomen betreffende het probleem van de arbeidsduurvermindering zelf. (2) In functie van het blijkbaar gebrek aan politieke consensus ten aanzien van het probleem van de arbeidsduurvermindering wordt gepoogd de onderhandelingen te relocalisieren op sectorieel vlak, waar deze zullen worden gevoerd o.l.v. de adj. kabinetchef van de Minister van Arbeid, die zal optreden als sociaal bemiddelaar en de neutraliteit van de overheid.

(1) Verzoeningsvergadering NPC 22.12.1977.

(2) Vergadering o.l.v. Minister Spitaels, 5.1.1978.

Nogmaals echter volgt vrij vlug een breuk in de onderhandelingen (1), zodat een rechtstreekse stellingname van de regering, zoals nu formeel geëist door de Petroleumfederatie (2) noodzakelijk wordt.

Het is dus uiteindelijk de Minister van Arbeid zelf die de onderhandelingen gaat leiden (3) en langs zijn voorstel tot het afsluiten van een conventie waarin wordt voorzien in een arbeidsduurverkorting tot 38 uren in 1979, het hoofdaccent vastlegt voor de af te sluiten conventie. Deze voorziet verder in een beperkte loonsstijging van 5 fr per uur over 2 jaar, beperkte verhoogde pensioentoeslag, oprichting van een sociaal fonds voor syndicale vorming, en maandelijks betaling van de lonen van werklieden. Vermeldenswaardig is dat ondanks het rechtstreekse regeringsinitiatief inzake arbeidsduurvermindering, van regeringszijde het unieke, louter sectorieel karakter van de tussenkomst wordt benadrukt, en wordt bevestigd dat deze tussenkomst geen implicaties heeft op de houding van neutraliteit van de regering ten aanzien van het probleem van de arbeidsduurvermindering in de Belgische industrie algemeen. Het akkoord wordt ondertekend op 18.1.1978.

Bij het totstandkomen van dit akkoord passen nog enkele nabeschouwingen.

In de eerste plaats moet het belang worden onderstreept van het tot stand gekomen akkoord. Was inderdaad de grens van 40 uur reeds doorbroken in enkele sectoren (banksector : 38 uur op 1.1.1978 - 37,45 uur op 10.11.1978; verzekeringen : 38 uur op 1.1.1978; grootwarenhuizen 38 uur op 1.9.1978; gas-electriciteit : 38,45 uur op 1.7.1977) dan is het akkoord in de petroleumsector desalniettemin belangrijk, omdat het de eerste arbeidsduurvermindering beneden 40 uren betreft in een industriële, niet beschermde sector. (4)

Verbonden aan deze vaststelling moet de vraag worden gesteld in welke mate het tot stand gekomen akkoord moet worden beschouwd binnen de sectoriële context, en meer bepaald vanuit de problematiek multinationale ondernemingen - nationale vakorganisaties.

De totaalindruk van zowel de wijze waarop de onderhandelingen werden gevoerd, als hun uitkomst wettigt de hypothese dat de petroleumfederatie hier in de eerste plaats is opgetreden in functie van ruimere nationale onderhandelingsoverwegingen, en vnl. als onderhandelaar van het VBO een eerste doorbraak van het principe van de arbeidsduurvermindering tot 38 uren in 1978 en 36 uren heeft pogen te weerstaan.

(1) Vergadering van 12.1.1978 onder voorzitterschap van dhr. Boon, adjunct-kabinetschef.

(2) Persconferentie BPF 13.1.1978.

(3) Vergadering van 17/18.1.1978.

(4) Zie trouwens de op gelijk tijdstip in andere sectoren tot stand gekomen CAO's : geen arbeidsduurvermindering in textiel, hout, schoenen, wapensmederij en enkele metaalbedrijven. (De Standaard 12.1.1978)

Dit wordt bevestigd door verschillende factoren : 1) de rechtstreekse en directe steun van het VBO aan de onderhandelingspositie van de BPF; 2) het feit dat na het mislukken van de paritaire onderhandelingen, vanuit het petroleumpatronaat verschillende vingerwijzigingen worden gegeven aan de regering en de pers (1) dat het geen fundamenteel verzet van haar zijde betreft tegen de 36 uren, maar wel tegen haar onmiddellijke invoering in 1978 of 1979, waarbij impliciet wordt gesteld dat de onderhandelingspositie van de Belgische Petroleumfederatie weinig te maken heeft met het gebrek aan draagkracht van de sector; 3) het insisteren op een regeringsstellingname in de onderhandelingen en de blijkbare wens om aan de regering zelf de rol van hoofdacteur in de onderhandelingen toe te kennen.

Het is anderzijds duidelijk dat het verloop van de onderhandelingen niet volledig los moet worden gezien van de sectoriële context van machtsverhoudingen, die zich blijkbaar wijzigt ten voordele van een hardere onderhandelingspositie van de petroleumwerkgevers. Van vakbondszijde moet een groeiende fictie tussen de verschillende vakorganisaties worden vastgesteld, evenals het eerder aarzelend overgaan tot de stakingsvooropzeg, eventueel te wijten aan de slijtage die het stakingswapen heeft ondergaan tengevolge van haar frequent gebruik. De machts-elementen ten voordele van de werkgevers manifesteren zich duidelijk : de zwakke economische situatie, het overschot aan capaciteit en voorraden en dientengevolge waarschijnlijke beperkte economische impact van een eventuele staking; de onvoorwaardelijke steun van het nationale patronaat. Of ook elementen specifiek verbonden aan het multinationalaal karakter van de sector een rol spelen, is eerder onduidelijk en komt geenszins klaar tot uiting in het verloop van de onderhandelingen zelf.

m) De onderhandelingen met het oog op de hernieuwing van de conventie 1980-1981.

De laatste onderhandelingen die in deze studie zullen worden geanalyseerd, deze met het oog op de hernieuwing van de conventie 1980-1981 stonden hoofdzakelijk in het teken van de tewerkstelling en moeten in die zin worden beschouwd in nauwe band met het vorige hoofdstuk waarin voornamelijk het collectief over tewerkstelling en werkzekerheid werd behandeld. De eisen-

(1) Zie o.a. Vooruit 10.1.1978

(2) Zie Opdenberg, M.L., e.a. L'année sociale, ULB, Brussel, 1979, p.154.

bundels van de vakorganisaties zijn in de eerste plaats opgebouwd rond verschillende punten waarvan de verwezenlijking noodzakelijk wordt geacht voor de vrijwaring en uitbreiding van de tewerkstelling in de sector, m.n. de invoering van verdere arbeidsduurvermindering tot 36 uren mits behoud van loon en gekoppeld aan invoering van compenserende tewerkstelling, de regeling van het werk aan derden, de uitbouw van garanties ingeval van sluiting van onderneming en tenslotte de invoering van het prepensioen. In tweede instantie worden beperkte looneisen gesteld (6fr per uur of 5% over 2 jaar). In tegenstelling tot de vroegere onderhandelingen is bij beide aktoren de wens tot het snel bereiken van een akkoord, op paritaire basis en zondervermenging van derden, duidelijk aanwezig en trouwens gereflecteerd in de beheerste wijze waarop de werkzaamheden, in de eerste ronde althans worden afgehandeld.

De inleidende reactie van werkgeverszijde (1) op het eisenbundel kent de stilaan traditionaal geworden structuur : aan de hand van een overzicht van de economische activiteiten van de sector (raffinage en distributie) wordt de beperkte draagkracht van de sector geïllustreerd en wordt gepoogd de exceptionele winstcijfers gerealiseerd in 1978-1979 te kwalificeren, teneinde eventuele hooggespannen verwachtingen van vakbondszijde te relativeren. Inzake loon- en arbeidsvoorwaarden wordt een vergelijking doorgevoerd met andere nationale sectoren en buitenlandse petroleumsectoren de limieten van de sector worden geschetst i.v.m.

het aanbrengen van verdere verbeteringen aan loon- en arbeidsvoorwaarden, vnl. inzake de vermindering van de arbeidsduur.

Wat dit laatste punt betreft wordt gesteld dat de petroleumindustrie niet bereid is het competitiviteitsnadeel ten nadele van de Belgische sector verder te vergroten en wordt impliciet het argument van intra-competiviteit tussen de raffinaderijen in verschillende produktielanden, Nederland, Duitsland en België - uitgespeeld : gegeven de traditionele exportrol van de raffinage in België, en gegeven de internationale overcapaciteit in de raffinage zou verdere arbeidsduurverkorting, verdere kostenstijging m.a.w., de overlevingskansen van de exportgerichte sector verder in het gevaar te brengen.

De volgende punten staan dus centraal in de patronale onderhandelingshouding ^{bestaat wel} Algemeen de bereidheid bij te dragen tot de vrijwaring van de tewerkstelling, echter niet langs arbeidsduurverkorting, waarvan wordt gesteld dat de werkgevers zich met de grootste hardnekkigheid tegen dergelijke toegeving zullen verzetten, noch langs de instandhouding, laat staan uitbreiding van formules

(1) NPC 19.12.1979.

die conventioneel als tewerkstellingsbescherming (werkzekerheid - werk aan derden) tē sterk de patronale flexibiliteit

beperken. Vrijwaring van tewerkstelling is vanuit het patronaal standpunt te realiseren langs formules die meer aanslag geven aan de ondernemingen, in casu, de herziening van de bestaande clausules inzake w/z (die een negatief lange termijn effect hebben op de tewerkstelling) en het afsluiten van een kaderovereenkomst inzake brugpensioen. Inzake loon- en arbeidsvoorwaarden zijn de werkgevers bereid tot een loonsverhoging en geleidelijke invoering van een 13de maand pensioen-toeslag (1)

Tijdens de tweede deelronde van de onderhandelingen wordt enerzijds gepoogd een akkoord te bereiken over een aantal secundaire punten, en specificeren anderzijds de partijen hun onderhandelingshouding, waarbij duidelijk wordt dat de knelpunten de problemen betreffen rond arbeidsduurvermindering, bestaanszekerheid en brugpensioen.(2)

Deze knelpunten liggen trouwens aan de basis van de breuk in de onderhandelingen, die, in tegenstelling tot de vroegere onderhandelingen, nu blijkbaar eerder afspringen tengevolge van uit het verzet van werkgeverszijde tegen concessies, inzake arbeidsduur, en inzake hun eisen tot wijziging van de clausules inzake werkzekerheid, dan wel tengevolge van de houding van de vakorganisaties. Ondanks immers de centrale betekenis van de arbeidsduurvermindering in het eisenbundel, en ondanks de historische belangrijkheid van de in 1960 verworven bestaanszekerheid, bestaat bij de vakbonden een duidelijke bereidheid tot milderende. In die zin zetten deze onderhandelingen de trend voort, die werd ingeluid bij de vorige onderhandelingen, en die erin bestaat dat van vakbondszijde nu meer defensief wordt onderhandeld.

De breuk in de onderhandelingen noodzaakt dus nogmaals een ministeriële tussenkomst. Deze verloopt in 2 stadia, een zogenaamde eerste informatie sessie (3) en een tweede onderhandelingsessie.

Alhoewel niet alle relevante documenten konden worden geraadpleegd, overheerst bij deze besprekingen de indruk dat vnl. de vakorganisaties

(1) Vergadering NPC 3.1.1980.

(2) Vergadering NPC 9.1.1980 en 17.1.1980.

(3) Vergadering o.l.v. de Adm. Gen. van de Dienst van Collectieve Arbeidsbetrekkingen en in aanwezigheid van de Minister van Arbeid op 21.1.1980 en de vergadering o.l.v. de Minister van Arbeid op 24/25.1.1980.

tot een mildering van hun onderhandelingspositie zijn overgegaan en dat de belangrijke concessies inzake werkzekerheid, burgpensioen en arbeidsduur, door de werkgevers van de vakorganisaties werden afgedwongen, hoofdzakelijk langs een ruime financiële tegemoetkoming op een aantal remuneratieve punten zoals lonen, financiële modaliteiten van het brugpensioen en bijkomende premies.

De reeds voorheen waargenomen trend in de richting van zich wijzigende machtsverhoudingen wordt hierdoor bevestigd. Het is duidelijk dat dit niet losstaat van zich wijzigende economische omstandigheden.

Opmerkelijk is hierbij toch dat de vakorganisaties primo, de informatie over de sectoriële economische toestand, zoals deze van werkgeverszijde wordt belicht, nauwelijks kritisch onderzoeken of behandelen. Secundo, dat hun onderhandelingspositie blijkbaar voornamelijk wordt bepaald in referentie naar de algemene zwakke Belgische economische situatie en minder rechtstreeks wordt afgestemd op de specifiek sectoriële situatie, die weliswaar wordt gekenmerkt door de dreiging van structurele tewerkstellingsproblemen, maar zich anderzijds, qua rentabiliteit en gerealiseerde winst duidelijk onderscheidt van de andere Belgische sectoren. De mate waarin desgevallend het internationaal karakter van de sector (mn. de vrees voor verder competitiviteitsverlies van de Belgische multinationale filialen) deze onderhandelingspositie van de vakorganisaties heeft geaccentueerd, kon niet worden gespecificeerd door de vakorganisaties. Het uiteindelijk tot stand gekomen protocol omvat dus de volgende

regelingen : 1) inzake werkzekerheid wordt de vroegere overeenkomst van 1960 bevestigd voor de reeds in dienst zijnde werknemers, maar weer gewijzigd voor nieuw overgenomen personeel dat onder een statuut van verlengde opzegtermijnen wordt gebracht, gelijkaardig aan dit van de bedienden. Deze regeling geldt ook ingeval van sluiting van ondernemingen. 2) Inzake brugpensioen wordt een kaderovereenkomst afgesloten, te concretiseren op ondernemingsvlak, waarbij brugpensioen kan worden toegekend aan werknemers boven de 60 jaar, op initiatief van beide partijen, mits advies van de O.R. en mits de financiële modaliteit dat de brugpensioneerde werknemer 80% van zijn theoretisch jaarinkomen zal behouden. Inzake vervanging van de bruggepensioneerde wordt een compromis bereikt tussen het wettelijk regime van automatische en volledige vervanging (1) en tussen die niet vervanging (2), m.n. vervanging tot een quotum van 60%.

(1) Zie wet van 22 december 1977, B.S. 24.12.1977 art.

(2) Zie CAO nr. 17 van 19 december 1974, K.B. 16 januari 1975, B.S. 31 januari 1975.

3) Inzake arbeidsduur wordt het verzet van werkgeverszijde gehandhaafd, en geldt als enige concessie de zogen. "officialisering" van de 38 uren, dusdanig dat de gepresteerde uren boven 38 uur worden beschouwd als overuren.

4) Op het terrein van de lonen en premies tenslotte wordt een loonsverhoging van 6 fr per uur in 1980 en 2,25% in 1981 bedongen; een verhoging van de raffinagepremie met 1,35 fr en verhoging van de maaltijd en drankvergoeding.

Het akkoord wordt ondertekend op 25.1.1980.

Synthese

Het was de bedoeling aan de hand van een historische analyse van het ontstaan van de akkoorden over loon- en arbeidsvoorwaarden in de multinationale petroleumsector, elementen aan te brengen die een antwoord formuleren op de vraag in welke mate het multinationaal karakter van de sektor een bepalend en distinctief element vormt waardoor het verloop en de uitkomst van collectief overleg wordt beïnvloed.

Dit vereist een korte recapitulatie van de belangrijkste observaties die voortvloeien uit deze historische analyse.

Deze hebben enerzijds betrekking op de wijze van tot stand komen van de akkoorden, anderzijds op het inhoudelijk verloop van het collectief overleg.

1) De wijze van totstandkomen van de akkoorden en het karakter van de onderhandelingsverhouding.

Wat het karakter van de onderhandelingsverhouding tussen de partijen betreft blijkt uit het historisch overzicht vrij duidelijk de overgang van een harmonieus en solidair onderhandelingsklimaat naar een klimaat dat gekenmerkt wordt door antagonisme en animositeit. Het keerpunt in de evolutie situeert zich blijkbaar rond de jaren '60, tijdstip na hetwelk een cumulatieve deterioratie van het onderhandelingsklimaat kan worden vastgesteld.

Deze vaststelling wordt bevestigd door verschillende elementen :

a) Het kader waarin de onderhandelingen plaatsvinden.

Tot 1963 worden de onderhandelingen gevoerd binnen het kader van het Beperkt Comité, een zeer beperkte vergadering van enkele ondernemingshoofden en vakbondsleiders, een onderhandelingskader gekenmerkt door een hoge graad van professionalisatie, informaliteit en intrasectoriële solidariteit.

Vanaf 1963 wordt het forum van de onderhandelingen verplaatst naar het NPC en stellen we binnen de onderhandelingssteams van beide partijen een tegenovergestelde evolutie vast. Aan werkgeverszijde een tendens naar centralisatie in de mate dat de onderhandelingen worden gevoerd in een apparent sterke eenheid, door één patronale woordvoerder. Aan vakbondszijde een tendens naar decentralisatie in de mate dat de impact van regionale en lokale vertegenwoordigers van de vakorganisatie, op de onderhandelingen toeneemt.

b) De duur van de onderhandelingen.

De duur van de onderhandelingen, zowel de globale duur per onderhandelingsronde, als de duur van de onderhandelings sessies afzonderlijk, neemt sterk toe. Dit impliceert o.a. dat na de periode '70 geen enkel akkoord tot stand komt zonder langdurige nachtvergaderingen.

c) De frequentie van de verzoeningsvergaderingen.

De frequentie van de verzoeningsvergaderingen naar aanleiding van het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten, neemt sterk toe. In de totale periode 1944-1960 noteren we een totaal van 2 verzoeningsvergaderingen, noodzakelijk om telkens in verband met arbeidsduurvermindering een akkoord te bereiken.

Vanaf 1961 daarentegen worden nog slechts 2 collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten zonder dat hiertoe een verzoeningsvergadering noodzakelijk was. (67-68 en 71-72).

d) Het neerleggen van de stakingsvooropzeg.

Parallel met de vorige opmerkingen stellen we een sterke toename vast in het gebruik van drukingsmiddelen, door de vakorganisaties, tijdens de onderhandelingen. Vormt de stakingsvooropzeg neergelegd in 1956 naar aanleiding van de onderhandelingen over de arbeidsduurvermindering een unicum in de periode 1944-1962, dan moet worden vastgesteld dat sindsdien slechts 2 collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand kwamen zonder een voorafgaandelijke neerlegging van de stakingsvooropzeg (67-68 en 71-72).

e) De frequentie van stakingen.

Het hanteren van het stakingswapen zelf kent een gelijkmatige evolutie. De periode 44-60 is volledig stakingsvrij - tijdens de zestiger jaren noteren we de staking tond het afsluiten van de CAO 63-64, terwijl daarentegen tijdens de jaren 70 n.a.v. 3 opeenvolgende conventies tot de staking wordt overgegaan, in één geval zelfs na het afsluiten van een CAO, in verband met interpretatieproblemen rond de afgesloten CAO.

f) De tussenkomst van derden in de onderhandelingen.

Een belangrijke illustratieve factor tenslotte van de uiteengroeiende verhouding tussen de partijen is de evolutie in de tussenkomst van derden in de onderhandelingen.

Werd de periode 44 - begin 1960 gekenmerkt door een angstvallig nastreven, door beide partijen, van een strikt paritair onderhandelingskader, en

gereflecteerd in de bijna als corporatistisch te omschrijven houding van intern sectoriële solidariteit tegen bv. de nationale matigingsmaatregelen dan stellen we anderzijds vast dat sinds 1963 slechts 2 collectieve arbeidsovereenkomsten konden worden afgesloten, op een totaal van 14, zonder rechtstreekse inmenging van de overheid, die of alternatief wordt aangewend door beide partijen als recursmiddel tot steun van een onderhandelingspositie, of gedwongen is tot tussenkomst tengevolge van de scherpe animositeit en conflictdreiging, of actueel conflict, in de sector.

De vraag in welke mate de bovenstaande kenmerken van de onderhandelingsverhouding tussen de partijen kunnen worden verbonden met het multinationalaal karakter van de sector, dat als distinctief element een bepaalde rol, zou spelen in deze onderhandelingsverhouding is bijzonder moeilijk conclusief te verantwoorden.

In niet onbelangrijke mate immers is de onderhandelingsverhouding een reflectie van de persoonlijkheid van de onderhandelaars, en slaat ze in die zin los van de structuurkenmerken van de sector.

Het is anderzijds duidelijk dat het permanente gespannen onderhandelingsklimaat in de sector niet louter is toe te schrijven aan deze factor, maar eveneens de gearticuleerdheid en divergentie in onderhandelingsobjectieven, en de bereidheid hiertoe machtmiddelen te gebruiken, weerspiegelt. De vraag echter of deze divergentie een objectief verband houdt met het multinationalaal karakter van de sector, dan wel met het uitgesproken militant karakter van de vakbondshouding, is vooralsnog moeilijk te beantwoorden en vereist een verdere analyse van het inhoudelijk verloop van het collectief overleg.

Opmerkelijk tenslotte is de actieve rol van de overheid in het verloop van de onderhandelingen. De frequente tussenkomst van de overheid vindt ongetwijfeld haar oorsprong in de belangrijkheid van de sector voor de nationale economie. Gegeven echter het multinationalaal, dus ook buitenlands karakter van de sector, is de preponderante rol van de overheid bij conflictsbeslechting, en de regelmatige recurs van beide partijen naar de overheid desalniettemin belangwekkend. Het doet vragen rijzen rond de algemene validiteit van elders geponeerde hypothesen rond het gebrek aan impact van het zogenaamd "nationaal social network" op multinationale ondernemingen, en verplicht ons inziens tot sectoriële

nuancering van deze these, in de mate dat blijkt, althans uit het verloop van het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden, dat tengevolge van bijzonder sectoriële kenmerken arbeidsverhoudingen in een buitenlands gedomineerde sector - althans wat loon- en arbeidsvoorwaarden betreft, niet steeds onbeïnvloedbaar zijn voor drukking vanuit een nationale omgeving van arbeidsverhoudingen.

2. De factoren die inhoudelijk het verloop van het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden in de multinationale petroleumsector bepalen.

In de historische analyse werd vrij veel nadruk gelegd op het inhoudelijke verloop van het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden, en werd gepoogd doorheen de beschrijving duidelijk te maken op welke basis, met welke motivatie en vanuit welke overwegingen een bepaald onderhandelingsstandpunt werd ingenomen, of eventueel gewijzigd.

In de lijn met de vraagstelling werd voornamelijk gepoogd de argumentatie en de onderhandelingspositie van die werkgevers duidelijk te maken vanuit het objectief te onderzoeken in welke mate het kenmerk van multinationaliteit van deze aktoren als distinctief kenmerk het inhoudelijk verloop van het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden mee bepaalt. Zoals volgt uit een systematisatie van de historische analyse blijken nl. de volgende factoren de onderhandelingspositie van de aktoren, in het bijzonder de werkgevers, te hebben beïnvloed : de economische situatie in de Belgische petroleumsector, invloeden uit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen, het peil van loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd in andere sectoren, de geprefereerde prioriteit tussen de verschillende eisen, de machtsmiddelen aangewend door de nationale vakorganisaties, en tenslotte factoren rechtstreeks verbonden aan het internationaal karakter van de ondernemingen.

Elk van deze factoren zullen verder worden toegelicht.

a) De economische situatie in de Belgische petroleumsector.

Uit de historische analyse van het verloop van de onderhandelingen blijkt vrij duidelijk dat economische factoren van zuiver nationale aard als preponderant naar voor komen in de motivatie van de onderhandelingspositie van de werkgevers, en dat de zich wijzigende economische "performance" van de sector, beschouwd binnen de strikt nationale context, als een der belangrijkste richtmeters geldt voor de bepaling van de in te

nemen onderhandelingspositie inzake loon- en arbeidsvoorwaarden. De nationaal economische factoren waarnaar constant wordt gerefereerd tijdens de onderhandelingen zijn voornamelijk de evolutie van het nationale verbruik, van de nationale productie, de prijzenevolutie en de kostenevolutie. Het belang van deze factoren is in belangrijke mate een logisch uitvloeisel van de economische realiteit, in de mate dat in de praktijk van arbeidsverhoudingen, en in alle sectoren trouwens, sociale politiek en realisaties inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, in sterke mate een afgeleide vormen van bewegingen in de economische onderbouw. Opmerkelijk echter is dat ondanks de geïnternationaliseerde economische structuur van de petroleumsector, zowel aan de aanbod- als vraagzijde, de aktoren zelf vrij zelden de besprekingen, noch de informatieuitwisseling tijdens de besprekingen binnen dergelijk ruim perspectief plaatsen, maar los van accidentele en algemene verwijzingen naar de internationale context, de onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden meestal verbinden met de financiële en economische situatie van de sector binnen zijn nationale grenzen (CAO besprekingen 63-64/65 - 66/67). Hierin treedt slechts de laatste jaren in beperkte mate een evolutie op, die vooralsnog moeilijk eenduidig kan worden genoemd : tot steun van hun onderhandelingspositie wordt meer frequent naar de internationale economische context verwezen, afwisselend door beide partijen trouwens naargelang de divergentie tussen de internationale en nationale conjunctuur als alternatief bruikbaar onderhandelingsargument kan worden gehanteerd, zonder dat echter de nationale economische situatie van de petroleumsector zijn overwegend belang als referentiekader verliest.

b) Invloeden van uit het nationaal systeem van Belgische arbeidsverhoudingen.

In niet onbelangrijke mate is het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden en de onderhandelingspositie van de sectoriële aktoren beïnvloedt door interventies vanuit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen.

Deze situeren zich op 2 terreinen

1) de rol van de overheid.

In de eerste plaats moeten we nogmaals wijzen op de zeer belangrijke rol van de overheid in een aantal sectoriële onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden, van die aard dat decisief de onderhandelingspositie van beide aktoren, vakorganisaties en multinationale werkgevers, in een aantal onderhandelingen werd bepaald of gewijzigd in functie van deze interventies.

Voorbeelden daarvan waren o.a. de interventies van de Ministers van Arbeid en Economische Zaken, tijdens de onderhandelingen voor het afsluiten van de CAO 65-66, tengevolge waarvan de vakorganisaties, ondanks een succesvolle stakingsweek, zich verplicht zagen een verzoeningsvoorstel te aanvaarden, dat qua inhoud vrijwel identiek het verzoeningsvoorstel geformuleerd vóór de staking benaderde; de interventie van de kabinetchef van de minister van Arbeid tijdens de onderhandelingen 67-68, dat leidt tot een transaktioneel voorstel dat ondanks de aanvaarding door de werkgevers, inhoudelijk door de werkgeversfederatie als onredelijk wordt bestempeld; de interventie van de eerste minister en de interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, tijdens de onderhandelingen voor de CAO 73-74, waardoor de onderhandelingen in de eindfase volledig worden onttrokken aan de sectoriële aktoren; de interventie van de Kabinetschef van de Minister van Arbeid tijdens de onderhandelingen voor de CAO 75, die leidt tot de aanvaarding door de werkgeversfederatie van een zeer aanzienlijke loonsstijging; de rol van de Minister van Arbeid tijdens de onderhandelingen over de arbeidsduurvermindering, waarbij de wergeversfederatie expliciet de politieke overheid voor de verantwoordelijkheid stelt de arbeidsduurverkorting zelf te regelen, met inachtnaam van de politieke en economische repercussies van een sectoriële arbeidsduurverkorting op de nationale economie.

2) de rol van de interprofessionele werkgeversfederatie

In tweede instantie heeft ook de interprofessionele werkgeversfederatie (vroeger het VBN, later het VBO) een niet verwaarloosbare invloed gehad op het sectorieel overleg, in de mate dat op verschillende momenten drukking werd uitgeoefend op de petroleumwerkgeversfederatie tot bepaling van een bepaalde onderhandelingspositie, of dusdanig, dat langs de expliciete steun van de interprofessionele werkgeversfederatie de onderhandelingspositie van de BPF werd versterkt of kan worden gehandhaafd.

Dit blijkt o.a. vrij duidelijk uit het verloop van de onderhandelingen over arbeidsduurvermindering (CAO 76-77/78-79) waar de bereidheid die de petroleumwerkgeversfederatie laat blijken tot eventuele en langer gespreide invoering van de 36 uren (mogelijk trouwens op basis van de sectoriële draagkracht) wordt teruggetrokken na expliciete druk en interventie in het VBO tot beperking van de arbeidsduurverkorting tot 38 uren.

c) Het peil van loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd in andere Belgische sectoren.

Het peil van loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd in andere Belgische sectoren blijkt voor beide aktoren een zeer belangrijk referentiepunt in het bepalen van de onderhandelingspositie, en wordt vnl. door de werkgeversfederatie zeer vaak aangewend als remmingsmechanisme tegen een verdere loondivergentie binnen het nationale Belgische kader. Dit impliceert dat ook in een multinationale sector de zogenaamde "orbit of coercive comparison" (1) zich niet vertikaal, binnen de internationale petroleumindustrie situeert, maar horizontaal binnen de Belgische industrie. (2)

d) De van werkgeverszijde geprefereerde prioriteit tussen de verschillende eisen.

Een andere factor die duidelijk van beïnvloedende aard is geweest in de bepaling van de onderhandelingspositie van werkgeverszijde in het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden, hangt samen met de van werkgeverszijde gehanteerde preferenties ten aanzien van de onderscheiden punten in die globale eisenbundels.

Werd tot nu toe inderdaad een overzicht gegeven van de verschillende elementen die de werkgevershouding tegenover de globaliteit van het eisenbundel bepalen, dan is het duidelijk dat tegenover de onderscheiden punten van het eisenbundel een specifieke preferentie van werkgeverszijde bestaat, die in bepaalde gevallen tot een meer positieve houding ten aanzien van de remuneratieve aspecten van loon- en arbeidsvoorwaarden aanleiding heeft gegeven, als ruilmechanisme voor een meer hardnekkig afwijzen van bepaalde andere punten in het eisenbundel. Dit blijkt zeer duidelijk uit een aantal besprekingen (zie o.a. de besprekingen voor de CAO 65-66, 76-77, 80-81)

tijdens dewelke van werkgeverszijde vnl. de meer procedurale aspecten van de arbeidsverhoudingen (in de eerste plaats de duur van de conventie) met een sterker geprojecteerde prioriteit worden benaderd, en tijdens dewelke anderzijds de bereidheid werd getoond die prioritair

-
- (1) Zie Ross, A. Trade union wage policy, Univ. of California Press, Berkeley, 1948, hiermee wordt bedoeld, het referentiekader aan hetwelk looneisen en loonsverwezenlijkingen worden getoetst.
- (2) dit bevestigt o.a. de hypothese geformuleerd door L. Ulman, in een weliswaar enigszins andere context. Zie Ulman, L. The rise of the International union in Flanagan, R & Weber, A. Bargaining without boundaries, o.c., p.49. Zie ook Hyman, R., Social Values and industrial relations, Blackwell, Oxford, p.74-86.

geachte punten te verwezenlijken, eventueel langs een "vergulding, van secundair geachte punten, vnl. dan loonvoorwaarden en de strikt remuneratieve aspecten van arbeidsvoorwaarden (premies etc.)

De geschetste preferentie orde van werkgeverszijde ten aanzien van de onderscheiden punten in het eisenbundel is dus een beïnvloedende factor in de bepaling van het onderhandelingsstandpunt inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

e) De machtsmiddelen aangewend door de nationale vakorganisaties.

Zoals blijkt uit de beschrijving van het verloop van de onderhandelingen is de dreiging tot aanwending, of de effectieve aanwending van machtsmiddelen door de vakorganisaties een niet onbelangrijke factor geweest in de bepaling of wijziging van de onderhandelingspositie van werkgeverszijde.

Zelfs als wordt erkend dat de belangrijkheid van deze factor zelf functie is van een zich wijzigende politieke, economische en technologische context, dan blijkt uit de verschillende onderhandelingen de impact van de dreiging tot of effectieve aanwending van machtsmiddelen.

Dit is zeer duidelijk bij de beide onderhandelingen (1954-1956) in de niet geprogrammeerde periode over Arbeidsduurverkorting, waar het negatieve werkgeversstandpunt zich telkens radikaal wijzigt onder druk van de stakingsvooropzeg.

Wat anderzijds de latere onderhandelingen betreft bestaat de indruk dat de rechtstreekse effectiviteit van machtsmiddelen, en de belangrijkheid van deze factor dus daalt, althans in de rechtstreekse verhouding werknemers-werkgevers, maar zijn belangrijkheid deels behoudt in de mate dat de stakingsdreiging door de vakorganisaties wordt gehanteerd als onrechtstreeks drukkingsmiddel op de werkgevers, langs de overheid om.

f) Factoren rechtstreeks verbonden aan het internationaal karakter van de sector en de ondernemingen.

Uit de analyse van de onderhandelingen is gebleken dat in enkele besprekingen factoren rechtstreeks verbonden aan het internationaal karakter van de sector en de ondernemingen, een belangrijke invloed hebben uitgeoefend op de bepaling van de onderhandelingspositie van werkgeverszijde. Twee elementen specifiek verbonden aan de multinationaliteit van de ondernemingen en de sector komen als dusdanig naar voor in het verloop van de onderhandelingen.:

1) Competiviteitsvergelijking tussen de pluraliteit van vestigingen.

Elementen geput uit een competitiviteitsvergelijking tussen filialen in verschillende landen, aangewend vanuit de bedoeling eisen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, gesteld binnen de nationale sector af te remmen, vormen een factor die mede de onderhandelingspositie van de werkgevers bepaalt, maar relatief vrij laat aan bod komen in de totale evolutie van het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden.

Pas naar aanleiding van de onderhandelingen voor de CAO 71 wordt voor het eerst gewezen op de plaats van de Belgische petroleumsector binnen de internationale loonwaaier en op het vergelijkbaar gebrek aan soepelheid inzake arbeidsduur in België. Naar aanleiding van de besprekingen rond de CAO 71 merkten we trouwens op dat deze elementen vrij incidenteel naar voor werden gebracht en geen sleutelrol speelden in de patronale argumentatie. Het incidenteel gebruik van dergelijke argumenten, ook tijdens de latere onderhandelingen die betrekking hebben op de loonmatige eisen van de vakorganisaties, bevestigt het eerder subsidiair karakter van de argumentatie geput uit dergelijke competitiviteitsvergelijking op het vlak van loonsvoorwaarden, en de beperkte mate waarin internationale loonkostvergelijking door de werkgevers als hypothek op nationale loonsonderhandelingen wordt aangewend. Dit laatste blijkt specifiek uit de onderhandelingen naar aanleiding van de CAO 1974-1975. Desbetreffend merkten we tijdens de beschrijving op dat, ondanks het feit dat van vakbondszijde zelf bezorgdheid werd uitgedrukt ten aanzien van de toekomstige investeringspolitiek van de internationale concerns in België, deze bezorgdheid expliciet werd ontzenuwd door de patronale woordvoerder.

Opmerkelijk is anderzijds dat competitiviteitsvergelijking blijkbaar een meer beïnvloedende factor is wanneer het de bepaling van het onderhandelingspositie van de werkgevers inzake arbeidsduur betreft. Algemeen stellen we het meer frequent gebruik vast van argumenten tegen arbeidsduurverkortung, geput uit de vergelijking van situaties inzake arbeidsduur in de ons omringende landen. In het bijzonder stellen we vast dat expliciet de gevaren voor mogelijk competitiviteitsverlies ten gevolge van eenzijdige arbeidsduurvermindering in België worden geschetst, niet alleen in de laatste onderhandelingen over arbeidsduurvermindering in 1978-1979, maar eveneens reeds zeer duidelijk tijdens de onderhandelingen in de periode 1954-1956.

Merken we ter kwalificatie van deze observaties op dat competitiviteitsvergelijking in belangrijke mate eveneens voorkomt in andere sectoren, en als dusdanig in de eerste plaats eerder verbonden lijkt met de internationali-

satie van de markt, en slechts in de 2° instantie met de internationalisatie, binnen een concern, van de produktiestructuur - in welke geval weliswaar de combinatie van beide de potentialiteit van een kosten-correctie van werkgeverszijde wordt vergroot).

2) Technische problemen verbonden aan internationale produktieïntegratie.

Technische problemen verbonden aan de noodwendigheden van internationale produktieïntegratie lijken in beperkte mate eveneens een invloed te hebben uitgeoefend bij een vaststelling van de onderhandelingspositie van werkgeverszijde. Op verschillende wijzen hangt dit element nauw samen met de factor competitiviteitsvergelijking, in de mate dat technische problemen van internationale produktieïntegratie, eveneens een uitvloeisel is van het internationale karakter van de sector, en gelijkmatig als het aspect competitiviteitsvergelijking bepalend is voor de negatieve werkgevershouding inzake arbeidsduur specifiek.

Dit blijkt uit de onderhandelingen over arbeidsduurvermindering,

vnl. door deze gevoerd in de niet-geprogrammeerde periode (zie ook de onderhandelingen in dezelfde periode bij de bedienden), waar zijdelings wordt verwezen naar technische problemen in de internationale produktieïntegratie (in casu uiteraard lossen en laden voor schepen) voortvloeiend uit een eenzijdige arbeidsduurverkorting in de filialen in één land. Het weze opgemerkt dat het minder expliciet aanwenden van dit aspect trouwens voortvloeit uit de vrij beperkte graad van produktieïntegratie in de petroleumsector, in de mate dat ondernemingen in deze sector, meer dan in de assemblagesectoren bv. technisch althans vrijwel opereren als afzonderlijke entiteiten.

Uit de systematische analyse van de factoren die inhoudelijk het verloop van het collectief overleg hebben bepaald - zoals ze althans naar voor kwamen in het verloop van het collectief overleg - blijkt vrij duidelijk het overwegend belang van factoren verbonden aan de nationale context. In de 1° plaats dus de economische situatie van de nationale petroleumsector, de invloeden uit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen en het peil van loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd in andere Belgische sectoren. Anderzijds bleek het secundaire belang van elementen verbonden met het multinationalaal karakter van de ondernemingen.

Dit is vnl. duidelijk ten aanzien van deze onderhandelingen die betrekking hebben op de strikt renumerationele aspecten, nm. onderhandelingen

over loonvoorwaarden en over loonmatige arbeidsvoorwaarden. Inzake arbeidsduur daarentegen kan zeer duidelijk de impact van elementen verbonden aan de internationale structuur van de onderhandelingen worden onderscheiden.

Deze vaststellingen wijzen er dus op dat het multinationalaal karakter van de sector en de ondernemingen slechts in beperkte mate een distinctief element vormt in onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden, en dat deze inhoudelijk op vrij vergelijkbare wijze verlopen met onderhandelingen in andere nationale sectoren.

Een verklaring van de relatieve afwezigheid van meer gearticuleerde multinationale kenmerken blijft tentatief.

Beperkte verklaringselementen kunnen slechts worden aangevoerd.

1. De delegatie van onderhandelingsbevoegdheid naar de sectoriële werkgeversfederatie. Het feit dat de onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden gedelegeerd worden uitgevoerd, door de BPF, in naam van haar aangesloten leden, zet additionele grenzen om een meer directe ingreep op de onderhandelingen en impliceert "nationalisatie" van de onderhandelingen.

2. De economische en technologische kenmerken van de sector.

Bepaalde kenmerken van de sector, in de eerste plaats zijn kapitaalsintensief karakter, zijn oligopolistische structuur, de nationale belangrijkheid van de sector, de relatief lage graad van internationale produktieïntegratie en de marktgebondenheid van de distributiesector vormen eveneens verklaringsfactoren voor het feit dat primo, loonkostenonderhandelingen als dusdanig van secundaire betekenis zijn, en minder strikte "monitoring" vereist vanuit internationale context, en secundo, van het feit dat onderhandelingsposities inzake loon- en arbeidsvoorwaarden meer subject zijn van nationale contextuele overwegingen (verhoudingen met de overheid, met het nationale patronaat etc.)

Het komt ons dus voor dat

het algemene model van Levinson, dat betrekking heeft op loonsonderhandelingen in een nationale context, en waarbij wordt gesteld dat loonsonderhandelingen functie zijn van een aantal economische variabelen (het winstniveau, de concentratie in de productmarkt, de situatie in de arbeidsmarkt), van een aantal "politieke" variabelen (drukking vanuit de vakbondsbasis en vanuit het patronaat in andere sectoren), en van machts-

(1) Levinson, M. Determining forces in collective wage bargaining, Wiley, New York.

Variabelen (staking en de mogelijkheid tot het weerstaan van een staking), als algemeen model ook grosso modo stand houdt voor onderhandelingen in deze multinationale sector, waar het referentiekader van de onderhandelingen grotendeels tot de nationale context beperkt blijft, ondanks de internationalisatie van de productmarkt.

§2. Bedienden

Het collectief overleg over loon & arbeidsvoorwaarden voor bedienden in de petroleumsector kan, gelijklopend met het collectief overleg voor werklieden, worden ingedeeld in twee fasen, mn. de fase van niet geprogrammeerd collectief overleg. De onderhandelingen in beide fasen zullen achtereenvolgens worden beschreven en onderzocht.

1) De fase van niet geprogrammeerd collectief overleg

De fase van niet geprogrammeerd collectief overleg moet worden beschouwd als de periode waarin het collectief overleg voor de bediendengroep, zowel formeel als inhoudelijk, ontstaat en langzaam vorm neemt.

Het formele kader binnen hetwelke de collectieve arbeidsovereenkomsten worden afgesloten is de paritaire sectie petroleum van het nationaal paritair comité voor bedienden, terwijl het collectief overleg in realiteit en in praktijk wordt gevoerd binnen het meer informele kader van het beperkt comité van de bovengenoemde sectie.

Inhoudelijk start het collectief overleg, ter bepaling van de loons- en arbeidsvoorwaarden voor bedienden, vrij aarzelend.

De eerste contacten zijn een sectoriële specificatie van de onderhandelingen gevoerd binnen het NPC voor bedienden, en worden gelegd na de installatie van de paritaire sectie petroleum (1). Deze leiden, na enkele vergaderingen in de beperkte commissie (2) tot de ondertekening van de eerste basisovereenkomst inzake loons- en arbeidsvoorwaarden. (3)

Het karakter van de overeenkomst als minimumovereenkomst wordt duidelijk uit de tekst van de preambule. Hierin wordt gesteld dat de voorziene weddeschalen slechts minima vormen, die de werkgevers alle vrijheid laten om de respectievelijke verdiensten van de bedienden die evenwaardige functies bekleden, te erkennen.

(1) Vergadering P.S. van de petroleum, 6.10.1947

(2) Vergadering B.C. van de P.S. petroleum, 9.10.1947, 22.10.1947.

(3) Vergadering P.S. van 5.1.1948, bindend verklaard bij M.B., 17.2.1948.

De overeenkomst zelf omvat in de eerste plaats de uitwerking van een classificatiestelsel voor de lagere bedienden, waarbij wordt voorzien in 5 categorieën, vn. de categorieën van ongeschoolde klerk, klerk, geschoolde bedienden, geschoolde bedienden A en geschoolde bedienden B. Het moet worden opgemerkt dat, mits kleine nuances, dit classificatiestelsel nog steeds geldend is.

Daarnaast omvat de basisovereenkomst de uitwerking van bezoldigingsschalen verbonden aan de verschillende categorieën en voorzieningen inzake de progressie in bezoldigingsschaal volgens anciënniteit. De minima bepaalt in deze overeenkomst zijn vrij gelopend met deze vastgelegd door de Algemene Paritaire Raad en verdragen, respectievelijk per categorie, 2900,- Fr per maand, 3500,-fr, 4100,-fr, 4800,-fr en 5400,-fr.

De lage frequentie en de trage ontwikkeling van het collectief overleg voor bedienden blijkt uit het feit dat de daaropvolgende onderhandelingen pas aanvangen eind 1950, drie jaar na het afsluiten van het vorige basisakkoord (1). Vrij vlug leiden de besprekingen tot een akkoord over de minimumbarema's in de sector en de aanpassing van de barema's voor de levensduurte. Van onderhandelingen trouwens blijkt nauwelijks sprake. Tegenover de voorstellen van de vakorganisaties, die zijn geïnspireerd op de loonevolutie voor werklieden in de petroleumsector, en die de in de Algemene Paritaire Raad (2) bereikte minima aanzienlijk overtreffen, worden van werkgeverszijde tegenvoorstellen geponeerd, weliswaar de algemene minima overtreffend, die echter niet vatbaar zijn voor amendering en die reeds vóór de aanvang van de onderhandelingen werden toegepast. (3)

Wat de indexering van de lonen betreft wordt een aanpassing van de barema's toegekend, met 8%, in verhouding met de stijging van het indexcijfer, zonder dat echter tot een automatische indexkoppeling wordt overgegaan. Desbetreffend wordt van patronale zijde geweigerd "de se rallier au principe d'une liaison des appointements à l'index étant désirant de sauvegarder l'esprit d'émulation chez l'employé, tout en tenant compte de la part resumée au mérite personnel." (4) De vakorganisaties moeten zich dus beperken tot een akteren van de patronale verklaring waarin een eenzijdige verhoging van de barema's met 8% wordt vooropgesteld, en waarin, ten aanzien van de verdere evolutie van het indexcijfer, slechts de algemene verbintenis wordt aangegaan

(1) Vergadering Paritaire sectie petroleum, 16.11.1950.

(2) A.P.R. beslissingen van 22.11.1950 en 4.9. 1950.

(3) Vergadering P.S. van 18.1.1951 en van B.C. 11.4.1951.

(4) Vergadering P.S. 19.4.1951.

dat in desbetreffend geval een nieuw onderzoek van de barema's zal worden uitgevoerd (1).

Inzake loonsvoorwaarden verlopen de verdere onderhandelingen in deze fase volgens een vrij gelijkmatig stramien. De strategie van de bediende organisaties bestaat er vnl. in te streven naar een copiëring van de door de werklieden gerealiseerde loon- en arbeidsvoorwaarden, terwijl van werkgeverszijde vnl. wordt gepoogd de discretie inzake loonbepaling te blijven monopoliseren. De verschillende onderhandelingen zijn dus hoofdzakelijk onderhandelingen over minima en hebben alsdusdanig weinig impact op de reële bezoldiging van de overgrote meerderheid van de bedienden, voor wie in praktijk de CAO bepalingen reeds lang zijn gerealiseerd. In die zin kunnen de onderhandelingen ook als formele onderhandelingen worden gekwalificeerd, vermits dat de onderhandelingsongelijkheid tussen de partijen, in de eerste plaats tengevolge van de zwakte van de bediendenorganisaties, dermate groot ^{lijkt} dat een wezenlijk voorwerp van onderhandelingen als dusdanig ontbreekt. De besprekingen en de overeenkomsten zelf zijn dus of een codificatie van algemeen toegepaste loon- en arbeidsvoorwaarden, of zijn dusdanig geformuleerd dat de realisatie van bepaalde loonsvoorwaarden tot het initiatiefrecht en discretionair beslissingsrecht van de werkgever blijft behoren. Een exponent daarvan vormt de reeds vermelde regeling inzake de indexering. Deze resulteert in praktijk in een quasi automatische koppeling van de lonen aan het indexcijfer, maar, zoals blijkt uit latere besprekingen, blijft ook hier het patronale beslissingsrecht lange tijd geldig. (2)

Ook wat de regeling inzake arbeidsvoorwaarden betreft gelden deze opmerkingen in grote lijnen. Een regeling inzake vakantie (3), klein verlet (4) en feestdagen wordt opgenomen in de conventie, maar is geen voorwerp van substantiële onderhandelingen.

Dezelfde opmerkingen gelden grosso modo voor een van de belangrijke realisaties inzake arbeidsvoorwaarden: de arbeidsduurvermindering tot 40 uren en de instelling van de 5- dagen week.

(1) Vergadering P.S. 3.7.1951.

(2) Vergadering B.C. 19.4.1951.

Vergadering P.S. 3.7.1951; P.S. 4.3.1952; B.C. 14.9.56; P.S. 27.11.56; Pas tgv. de beslissing genomen in het NPC op 13.4.1961, wordt een automatische binding verwezenlijkt, i.e. geven 2% indexschommelingen aanleiding tot gelijkaardige loonschommelingen.

(3) P.S. 5.1.48; P.S. 22.4.54; P.S. 1.10.55; B.C. 3.10.56.

(4) P.S. 22.4.54; B.C. 3.10.56.

De eis tot instelling van de 40 uren arbeidsweek, verdeeld over 5 dagen, wordt neergelegd eind 1953. In het vooruitzicht echter van moeilijke onderhandelingen (bij werklieden werd op dat ogenblik de 45 uren week gerealiseerd) wordt als intermediaire eis de verwezenlijking van de 5 dagenweek, zonder parallelle arbeidsduurvermindering, vooropgesteld.

De onderhandelingen verlopen eerder moeizaam (1). Van patronale zijde worden verschillende argumenten gehanteerd tegen de invoering van de 5 dagenweek. Aanvankelijk gelden als hinderpaal de nog bestaande moeilijkheden tgv. de invoering van de 5-dagenweek voor werklieden, later wordt gesteld dat vnl. het internationaal karakter van bepaalde firma's een veralgemening van die reeds beperkt in de sector geldende 5-dagenweek onmogelijk maakt (2). Onder de term internationaal karakter, wordt vnl. begrepen, internationale technische en handelsomstandigheden, mn. uitvoer naar het buitenland en verantwoordelijkheid voor transito, die het stilleggen van de ondernemingen op zaterdag verhinderen. Opmerkelijk is dat in dit kader impliciet, maar vrij duidelijk, de competitieve positie van Antwerpen tegenover het buitenland, in het bijzonder Rotterdam, als bijkomend argument wordt gehanteerd.

De betekenis van voornoemde argumentatie moet desondanks worden genuanceerd. Zoals uit latere besprekingen blijkt (3) gaat het niet om een algemeen en principieel verzet tegen de invoering van de 5-dagenweek, maar wordt een veralgemeende invoering onmogelijk gemaakt tgv. specifieke problemen in enkele ondernemingen. Deze behoren niet tot de toen reeds gevormde internationale groepen, met uitzondering van onderneming C, waar blijkbaar de problemen inzake de competitiviteit tussen filialen inzake verschillende landen vrij sterk de positie van het Belgische filiaal bemoeilijkt, zoals blijkt uit de parallelle houding die dezelfde woordvoerder van deze onderneming inneemt ten aanzien van de arbeidsduurvermindering bij werklieden. Het verzet uit bepaalde ondernemingen, de wens van patronale zijde tot het handhaven van de eenheid en de onvoldoende sterkte van de syndicale organisaties maken een veralgemeende invoering van de 5-dagenweek onmogelijk. Een tussenvoorstel wordt aanvaard, waarin wordt gesteld dat (4)

" Om reden van internationale technische- en handelsomstandigheden, verklaren de werkgevers dat het momenteel niet mogelijk is over te gaan tot het invoeren van een strikt en strak stelsel van de vijf-dagenweek in al de ondernemingen,

(1) P.S. 22.4.54

(2) B.C. 2.9.53; B.C. 4.11.53; 1.12.53 en B.C. 8.4.54 // P.S. 22.4.54

(3) B.C. 25.4.55 en 7.10.55

(4) P.S. 22.4.54.

zelfs al is het van toepassing in verscheiden onder hen".

"Na onderzoek van het probleem heeft de beheerraad van de Patronale Groepering besloten al de leden die nog niet de 5-dagen week toepassen, aan te zetten een speciaal stelsel in te voeren, hetwelk slechts maximum 50% van het bediende personeel zou toelaten 's Zaterdags aan het werk te stellen. Anderzijds en dit onder voorbehoud van de goedkeuring van de Algemene Vergadering van de Patronale Groepering zullen de bedienden welke 's Zaterdags een ganse dag werken een evenwaardige compensatie krijgen in de loop van de daaropvolgende week.

Voor zo ver hun prestatie in de loop der week de 45 uren overschrijdt zullen de bedienden, welke 's Zaterdags een halve dag werken, genieten van een compensatie van een halve dag verlof in de loop van de volgende week.

De technische uitwerking van dit stelsel zal geschieden per onderneming."

Er wordt aanvaard dat dit akkoord van tijdelijk aard is en zal worden herzien in april 1955, in het kader van de initiële vakbondseis, de 40 uren op 5 dagen. Nieuwe onderhandelingen worden aangevat midden 1955, (1) zonder dat echter een definitief resultaat kan worden bereikt. Nogmaals bepaalt het verzet van enkele ondernemingen de afwijzende houding van de werkgeversfederatie. De internationale en economische redenen die eerder werden ingeroepen blijven gelden als hoofdargument, mn. de moeilijkheden in verband met de werkorganisatie tengevolge van de verplichting tot het opvangen van transportschepen en tengevolge van het werk dat in de zustermaatschappij in Nederland wel op zaterdag wordt gepresteerd. Als bijkomend argument geldt de oneerlijke mededinging door zaterdagwerk in ondernemingen die niet bij de BPF zijn aangesloten. Een compromis wordt bereikt waarbij de werkgevers zich akkoord stellen nogmaals aan te dringen bij de aangesloten leden om tenminste het akkoord van 1954 te respecteren, dwz. ten hoogste 50% van het personeel 's zaterdags in dienst zullen houden. Er zal trouwens worden aangedrongen dat alleen de hoogste noodzakelijke diensten zullen worden verzorgd. (2)

De veralgemeende invoering van de 5 dagenweek wordt tenslotte bereikt in 1956 (3). Beide partijen stellen zich akkoord - zonder verdere discussie - over het principe van de invoering vanaf 1 april 1957, van de 80 uren werk over 2 weken. De invoering van de 40 uren werkweek, gespreid over 5 dagen, de verwezenlijking ervan voor de initiële vakbondseis geformuleerd sinds 1953, volgt vrij kort daarop. Ondanks het beperkt patronaal verzet tegen het gebrek aan flexibiliteit tengevolge van de invoering van de 40 uren werkweek gespreid over 5 dagen (en niet 80 uren over 2 weken) wordt uit-

(1) B.C. Vergadering van 26.4.55; 7.10.55; 26.10.55

(2) P.S. vergadering van 2.12.55

(3) vergadering B.C. van 14.9.56 en vergadering NPC 27.11.56.

uiteindelijk op 27.5.1957 de 40 uren arbeidsweek gespreid over 5 dagen ingevoerd. (1)

2. De fase van geprogrammeerd collectief overleg.

Vrij belangrijke wijzigingen in de formele kenmerken van het collectief overleg luiden de fase in voor het geprogrammeerd collectief overleg, mn. enerzijds de vernieuwing van het institutioneel kader binnen dewelke collectieve arbeidsovereenkomsten worden afgesloten, de instelling van een NPC voor bedienden (2), anderzijds het afsluiten, sinds 57, van collectieve arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur, gesanctioneerd door een clausule voor vredesplicht. Het geprogrammeerd karakter van het collectief overleg impliceert trouwens eveneens een meer regelmatige frequentie van onderhandelingen, onder de vorm van onderhandelingsronden die het afsluiten van de collectieve arbeidsovereenkomsten voorafgaan. Inhoudelijk echter manifesteren zich in het verloop van de onderhandelingen aanvankelijk weinig veranderingen.

Geïnspireerd op de realisaties inzake loon- en arbeidsvoorwaarden voor werklieden wordt van bediendenzijde midden 57 (3) een eis tot loonsverhoging van 10% geformuleerd, die, zoals vanuit de bediendenorganisaties zelf wordt voorgesteld, zou zijn gekoppeld aan een "sociale pauze", waardoor geen syndikale eisen kunnen worden tot eind 1958. De reactie van werkgeverszijde is sterk afwijzend, dermate dat het principe zelf van een collectieve bepaling van de bezoldiging voor bedienden wordt afgewezen. (4)

Illustratief voor het ongelijke karakter van de machtsverhoudingen - vnl. tengevolge van de zwakte van het bediendensyndikalisme - is het verdere formele verloop van de onderhandelingen : na de afwijzing door de werkgevers, worden enkele informele pogingen ondernomen om het werkgeversstandpunt voor alsnog te wijzigen (4) en wordt tenslotte de verzoening aangevraagd (6). Het mislukken van deze verzoeningsvergadering leidt echter niet, zoals volgt uit de praktijk van arbeidsverhoudingen, tot het indienen van de

(1) N.P.C. 15.10.57 en B.C. 27.5.57

(2) K.B. 5.1.57; B.S. 10.1.57

(3) Vergadering B.C. 27.6.57

(4) Vergadering B.C. 27.6.57

(5) Briefwisseling LBC - Groepement dd. 1.7.57 en 7.7.57

(6) Verzoeningsvergadering NPC 10.7.57

stakingsvooropzeg, maar leidt tot het aanknopen van nieuwe informele onderhandelingen in het B.C. (1) Wanneer deze nogmaals op een mislukking uitlopen, wordt een nieuwe verzoeningsvergadering ingelegd op vraag van de bediendenorganisaties (2), die zich uiteindelijk verplicht zien het initiële werkgeversstandpunt, mits enkele nuances, te aanvaarden (3).

Dit betekent dat inhoudelijk nauwelijks van onderhandelingen sprake is geweest. De initiële vakbondseis tot 10% verhoging van de effectief betaalde wedde wordt, geconfronteerd met de eenvoudige weigering van de werkgevers tot erkenning van het principe van een collectieve loonbepaling, gereduceerd tot de eis van 5% verhoging van de effectieve barema's (4). Ook deze eis wordt aan werkgeverszijde afgewezen (5). Het is uiteindelijk vnl. dank zij de tussenkomst van de voorzitter van het NPC dat enige toegeving van werkgeverszijde kan worden bekomen, en op onrechtstreekse wijze, langs collectief overleg, enige beïnvloeding van de reële barema's kon worden gerealiseerd. (6) De volgende verklaring wordt van werkgeverszijde afgelegd en door de syndikale organisaties aanvaard. (7)

- "1. Vanaf 1.7.57 zal een stabiliteitspremie van 5% worden betaald aan de bediende wiens werkelijke wedde niet 5% de baremieke minima-cijfers overschrijdt. Het is wel verstaan dat de wedden die de baremieke minima-cijfers overschrijden met een percentage lager dan 5%, de stabiliteitspremie zullen toegekend krijgen gelijk aan het verschil tussen het voormeld percentage en de 5%.
2. Als tegenwaarde zal er een protocol ondertekend worden die een pauze van de syndicale eisen inluidt welke zal lopen tot einde 1958.
3. Zoals in het verleden wenst het patronaat uit de Petroleumsector de beste betrekkingen te onderhouden met de syndicale organisaties. Het trekt zich het welzijn van de bedienden en werklieden ter harte, zoals het steeds bewijzen heeft geleverd van begrip en van goede wil. De Beheerraad van de Patronale Groepering wenst elk conflict met de syndicaten te vermijden en tevens het welzijn van de bedienden te bevorderen. Zij zal aan haar leden aanbevelen de toestand van hun bedienden met een bijzondere aandacht te onderzoeken, teneinde dezen in de mate van het mogelijk op het einde van het jaar een verhoging toe te kennen. Deze verhoging zal aan het oordeel van de werkgevers worden overgelaten. Zij zullen zich echter, voor wat de bedienden betreft die onder het barema vallen, laten leiden door de syndicale vraag.
4. De baremieke minima zullen in hun geheel terug in onderzoek worden genomen in de loop van de vierde trimester 1958."

-
- (1) Vergadering B.C. 2.10.1957.
 - (2) Vergadering B.C. 23.10.1957.
 - (3) Vergadering B.C. 7.11.1957.
 - (4) Vergadering verzoeningscomité NPC 23.10.1957.
 - (5) Vergadering verzoeningscomité NPC 7.11.1957.
 - (6) Vergadering verzoeningscomité NPC 7.11.1957.
 - (7) Akkoord ondertekend op 29.11.1957.

De hieropvolgende onderhandelingsronden m.n. deze voor de hernieuwing van de C.A.O.'s 59-60, 61-62, 63 en 64-65 vertonen een gelijkmatig patroon en blijven de hierboven vermelde onderhandelingsongelijkheid tussen een zich ontwikkelend bediendensyndikalisme en de petroleumondernemingen reflecteren. Hierbij weze vermeld dat het internationaal karakter van deze ondernemingen, in de mate dat dit aspect een additional onderhandelingselement zou creëren, niet alsdusdanig wordt aangevoerd in de onderhandelingen en de hypothese wettigt dat nl. onvoldoende organisationele sterkte aan syndikale zijde, tengevolge van algemene factoren eigen aan de ontwikkeling van het bedienden syndikalisme (1), als primordiale verklaringsfactor moeten worden gehanteerd. De eisen gesteld naar aanleiding van de vernieuwing van de CAO 59-60 (2) zijn, zonder verdere bijzondere specificatie, gericht op de verhoging van de weddeschalen, de uitbreiding van het bijkomend verlof, bijkomende vergoeding voor shiftwerk en gelijkschakeling van de eindejaarspremie voor bedienden met deze van arbeiders. Vrij lakoniek echter worden van werkgeverszijde de onderhandelingen voorlopig geweigerd, vnl. tengevolge van de arbitrair geachte accijnsverhoging ingevoerd door de regering. Van vakbondzijde moet men zich beperken tot een nota waarin de patronale houding wordt geakteerd en waarin wordt geprotesteerd ^{tegen} het voorstel tot verlenging van de CAO, met inbegrip van de vredesplicht tot de opheffing door de regering van het besluit inzake de maximumprijzen (3). De later aangevatte onderhandelingen ten gronde zijn van bijzonder korte duur. Op één vergadering (4) wordt een akkoord bereikt, dat in beperkte mate voldoet aan de vakbondseisen (o.a. behoud van de zogen. stabiliteitspremie van 5% en verhoging van de minimumbarema's met 3%, instelling van een shiftvergoeding van 5% en 10%, afschaffing loonzones en bijkomend verlof). Opmerkelijk is dat de opname van collectieve verplichting tot uitbetaling van de eindejaarspremie, die in praktijk in alle ondernemingen wordt toegekend, wordt afgewezen. (5)

De bijzonder snelle afhandeling van de besprekingen kenmerkt ook de onderhandelingsronde 61-62. Inzake loon- en arbeidsvoorwaarden betreffen de belangrijkste eisen nogmaals de hoogte van de barema's en de 13de maand. Op beide punten wordt in één zitting van het beperkt comité (6) een akkoord bereikt waarin op substantiële wijze wordt tegemoet gekomen aan de syndikale

(1) Zie deel I, hoofdstuk I.

(2) Vergadering BC 3.11.1958.

(3) Zie MB 24.12.1958, B.S. 12-13.1.1959.

(4) Vergadering B.C. 18.3.1959.

(5) Zie B.C. 18.3.1959 en akkoord ondertekend op 18.3.1959.

(6) Vergadering B.C. 3.11.1960.

eisen, zonder moeilijke of langdurige onderhandelingen (1). Belangrijk is vnl. de indexaanpassingsformule, die automatisch wordt en varieert volgens een indexschommeling van 2 punten i.p.v. 4 punten, de loonsverhoging in het kader van de sociale programmatie met respect 2% en 2,5% in 1961 en 1962, uitbetaalbaar op de minimumbarema's van het onder de classificatie vallend personeel, en tenslotte de verbintenis te komen tot een veralgemeende uitbetaling van de 13de maand (2).

Een nauwelijks moeilijk verloop kennen de onderhandelingen met het oog op het afsluiten van de conventie 63-64. Van syndikale zijde wordt, in het kader van een eenjarige conventie, aangedrongen op een aanzienlijke verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden, (10% loonsverhoging, bijkomende verlofvergoeding) en worden anderzijds eisen gesteld in verband met de vernederlandsing van het bedrijfsleven, de syndikale premie en tewerkstellingsstabiliteit. (3)

Reeds uit de eerste bespreking (4) wordt duidelijk dat slechts loon- en arbeidsvoorwaarden stricto sensu bespreekbaar zijn. Desbetreffend wordt een werkgeversvoorstel neergelegd van 2% weddeverhoging, verbetering van de classificatie en bijkomend verlof. Op het vlak van de overige punten wordt van patronale zijde duidelijk gemaakt dat deze punten als principeproblemen (Syndicale premie en tewerkstellingsstabiliteit) een sterkere syndikale macht vereisen.

De hiernavolgende vergadering (5) leidt vrij snel tot een akkoord, waarin de patronale stelling grotendeels kan worden teruggevonden, m.n. weddeverhoging met 3%, bijkomend verlof, shiftvergoeding voor zondagwerk en een aanbeveling inzake de vernederlandsing van het bedrijfsleven (6).

De onderhandelingen, tenslotte met het oog op het afsluiten van de conventie 64-65 kennen grotendeels eenzelfde scenario. De eisen van de vakorganisaties zijn gecentreerd rond de instelling van de syndikale premie, uitbreiding van de jaarlijkse vakantie, loonsverhoging van 5% en verhoging van de shiftvergoeding. Zoals tijdens de vorige onderhandelingen worden van werkgeverszijde reeds bij de eerste bespreking (7) de parameters en de hoofdlijnen van een eventueel akkoord vastgelegd : een conventie van 2 jaar, geen bespreking van de syndikale premie, een verhoging van de barema's (niet de effectieve bezoldiging) met 2 maal 3%, en een beperkte uitbreiding van de jaarlijkse vakantie. (deels in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 12.12.1963)

(1) De totale duur van de onderhandelingen bedroeg 2 uur.

(2) Zie akkoord, ondertekend op 13.4.1961.

(3) Vergadering B.C. 26.10.1962.

(4) Vergadering B.C. 4.1.1963.

(5) Vergadering B.C. 15.1.1963.

(6) Akkoord ondertekend op 9.5.1963.

(7) Vergadering B.C. 18.12.1962.

Van verdere onderhandelingen is dan ook nauwelijks sprake : aanvankelijk wordt van werkgeverszijde geweigerd besprekingen tot verbeteringen van de initiële tegenvoorstellen in te zetten, en wordt tenslotte een eerder formele tweede bespreking aanvaard. (1) Hierin wordt nog een beperkte wijziging aangebracht aan de werkgeversvoorstellen, mn. wordt de potentiële verhoging opgevoerd tot 3,5% per jaar, en wordt de aanbeveling bereikt dat deze loonsverhoging gedeeltelijk eveneens zal worden toegepast op de effectieve barema's, mn. de toepassing van de 3,5% bezoldigingsverhoging op het gedeelte van de effectieve wedde dat beantwoordt aan de minima van de conventionele weddeschalen. Het akkoord wordt ondertekend op 28.1.1964.

Een interessante evolutie in de onderhandelingen treedt op voor de hierboven beschouwde fase. De onderhandelingsronden, zowel deze ter vernieuwing van de CAO 66-67, als deze voor de vernieuwing van de CAO 68-69 en 70-71 vertonen duidelijk een aantal andere accenten en kenmerken. Wat de formele aspecten betreft stellen we vast dat de besprekingen moeizamer verlopen en langdurig aanslepen. Wat de inhoudelijke aspecten betreft, stellen we een accentverschuiving vast, in de mate dat het subject voor de besprekingen zich meer op kwalitatief terrein begint te situeren, en in eerste instantie vnl. punten benadrukken gericht op een versterken van de organizationele macht van de vakorganisatie (de uitbreiding van de werkingssfeer van bepaalde delen van de CAO (bv. loonsbepaling) tot de niet baremieke bedienden en de eisen tot syndikale premie), of gericht op de meer procedurale aspecten van de verhouding werkgevers- werknemers (de eisen tot CAO's van kortere duur), of gericht op de niet remuneratieve aspecten van de arbeidsvoorwaarden (tewerkstellingsgaranties). Beide facetten, de voornoemde formele en inhoudelijke veranderingen, reflecteren het veranderend karakter van het bediendensyndikalisme, dat zich blijkbaar bevindt in een overgangsfase tussen embryonale ontwikkeling en volledige ontplooiing (geconsacreerd door de algemene bediendenstaking in 1972) en zich in deze periode axeert op de verwezenlijking van een aantal eisen die rechtstreeks of onrechtstreeks uiteraard de erkenning door de werkgevers van de volwaardige legitimiteit van de vakorganisaties betreffen. Tegelijkertijd weze opgemerkt dat de inhoudelijke verschuiving implicaties heeft voor het belang van deze onderhandelingen ten aanzien van loon- en arbeidsvoorwaarden stricto sensu, in de mate dat, zoals zal blijken uit de besprekingen, precies de onderhandelingen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden van secundair belang worden, en het subject van machtsverhoudingen tussen beide partijen zich

(1) Vergadering B.C. 31.12.1963.

vnl. op het kwalitatieve vlak situeert. Dit wordt in accumulatieve orde duidelijk in de verschillende onderhandelingen.

De centrale eisen in het eerste onderhandelingsronde, mn. het eisenprogramma voor de vernieuwing van de CAO 66-67, betreffen : vastheid van betrekking voor bedienden, syndikale premie, toepassing van de conventie op alle bedienden, vnl. inzake de toepassing van de loonsverhogingen op de affektieve lonen, 7% loonsverhoging en herstructurering van de barema's. Reeds tijdens de eerste besprekingen (1), wordt duidelijk dat inzake de kwalitatieve eisen de standpunten vrij sterk uit mekaar lopen : van werkgeverszijde wordt een éénjarige conventie radikaal afgewezen, evenals de syndikale premie en de tewerkstellingsgaranties. Inzake loon- en arbeidsvoorwaarden stricto sensu daarentegen worden vrij substantiële tegenvoorstellen ingediend : de globalisatie van zowel de herstructurering van de barema's, als loonsverhoging betekenen een loonstijging van $\pm 8\%$ over twee jaar; verder zou worden voorzien in de uitbreiding van de jaarlijkse vakantie, en de beperkte toepassing van de toegekende loonsverhoging op baremiele bedienden waarvan de bezoldiging hoger ligt dan de conventioneel voorziene minima.

Naarmate de onderhandelingen zich ontwikkelen (2) profileert zich duidelijker de uiteenlopende reactie van werkgeverszijde op de twee belangrijke delen van het eisenprogramma : een constant en volledig afwijzen van het kwalitatieve deel en een zeer positief benaderen van de remuneratieve aspecten van het eisenprogramma. Dit laatste leidt oa. tot loonsverhogingsvoorstellen van $\pm 10\%$ over 2 jaar. Opmerkelijk is eveneens het voorstel en daaropvolgend akkoord tot introductie, in de CAO, voor een clause waarbij wordt aanbevolen de toepassing van de voorziene loonsverhogingen voor baremieke bedienden uit te breiden tot de niet baremieke bedienden.

Ondanks beperkte weerstand binnen de vakorganisaties zelf, rond de duur van de CAO en de niet realisatie van tewerkstellingsgaranties, (3) vormt voornoemd voorstel de basis van de nieuwe conventie. Deze wordt ondertekend op 13.10.1966 (4).

De onderhandelingen met het oog op de hernieuwing van de conventie 68-69 vormen in verschillende opzichten het verlengde van de vorige onderhandelingen. Centraal staan nogmaals eisen in verband met de werkzekerheid, de syndicale premie, loonsverhoging (6% en 5%) en realisatie van bijkomende

(1) Vergadering B.C. 10.10.1965 en 18.10.1965.

(2) Vergadering B.C. 26.10.65 ; 5.11.1965; 23.11.1965.

(3) Zie vergadering NPC 6.12.1965 en 13.12.1965.

(4) Akkoordverklaring K.B. 11.4.1967, B.S. 24.5.1967.

voordelen zoals getrouwheidspremie, dubbele betaling van het vakantiegeld en verhoging van de ploegpremies (1). Ook op andere punten is het parallelisme tussen deze en de vorige onderhandelingen vrij duidelijk : primo, de centrale betekenis van de kwalitatieve eisen en de eerder secundaire aandacht voor eisen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden stricto sensu, secundo, de binding tussen beide groepen van eisen, in de mate dat loon en arbeidsvoorwaarden stricto sensu fungeren als ruilmecanisme voor toegevingen inzake werkzekerheid en de meer kwalitatieve eisen, tertio het langduriger aanslepen van de onderhandelingen. Innoverend anderzijds is het feit dat de onderhandelingen stricto sensu, voor het eerst, wat de bedienden althans betreft, worden voorafgegaan door enkele inleidende besprekingen (2) waarin beide partijen zeer algemeen hun argumentatie ontwikkelen, en waarin vnl. van patronale zijde wordt ingegaan op de economische parameters van een eventueel af te sluiten akkoord. De aanwezigheid van dergelijke "voorrunde" is interessant om twee redenen : op het formele vlak suggereert dit een evolutie naar gelijkvormigheid tussen het patroon van collectief overleg voor bedienden en arbeiders. Wat de inhoud van de inleidende patronale argumentatie betreft, in de mate dat de parameters voor het af te sluiten akkoord vnl. worden gesitueerd in referentie naar de in andere nationale sectoren afgesloten akkoorden, bevestigt dit het reeds bij werklieden vastgestelde gebruik van vnl. nationale factoren als onderhandelingselement.

Op het terrein van loon- en arbeidsvoorwaarden stricto sensu voorzien de eerste patronale tegenvoorstellen in een loonsverhoging van respect. 3% en 3,5%, terwijl op het vlak van de werkzekerheid en de syndikale premie de weigerende houding wordt gehandhaafd. Mede tengevolge van de onenigheid tussen de vakorganisaties ten aanzien van de vorm van tewerkstellingsgaranties, en de weigerachtige houding van de werkgevers ten aanzien van zowel werkzekerheid en syndikale premie, spitsen de onderhandelingen zich tijdens de daaropvolgende vergaderingen toe op loons- en arbeidsvoorwaarden (3). Een nieuw patronaal voorstel brengt de loonsverhoging op respectievelijk 3,5% en 2,75 %, en wordt na herhaaldelijk aandringen vanwege de vakorganisaties op respectievelijke 4% en 3,5% gebracht. Deze vrij aanzienlijke loonsverhoging vormt de hoeksteen van het af te sluiten akkoord, dat verder nog

(1) Hierbij weze opgemerkt, zoals elders meer uitvoerig werd beschreven, dat inzake de eis voor werkzekerheid een opmerkelijke verschuiving aan de zijde van de socialistische vakorganisatie kon worden genoteerd, in de mate dat de vroegere eis tot invoering van een aan de werklieden gelijkwaardig regime, wordt vervangen door de eis tot verlenging van de opzegtermijnen.

(2) Zie vergadering B.C. 7.11.67 en 20.11.67.

(3) Vergadering B.C. 5.12.67 en 12.12.67.

voorziet in een beperkte verhoging van de ploegvergoeding en de betaling van dubbel vakantiegeld voor de 3^e week vakantie. Het akkoord wordt afgesloten op 22.12.67 en ondertekend op 9.4.1968. (1)

De onderhandelingen voor de vernieuwing van de CAO 70-71 vormen enerzijds de afsluiting van een bepaalde periode in de globale geschiedenis van de onderhandelingen in de bediendensector, in de mate dat een aantal hangende problemen, zoals de werkzekerheid en de syndikale garanties, een regeling vonden. Tegelijkertijd vormen ze de proloog tot de zeer belangrijke gebeurtenissen die zich hebben afgespeeld rond de hernieuwing van de conventie 1972, in de mate dat de verschillende realisaties in deze periode de bevestiging inleiden van de legitimiteit in de macht van het bediendensyndikalisme in de sector en alsdusdanig de basis leggen en uitmonden in de bediendenstaking in 1972.

De centrale eisen door de vakorganisaties ingediend naar aanleiding van de vernieuwing van de conventie 70-71 vormen grotendeels een hernieuwing van de punten die niet werden geregeld in de vorige conventie : de realisatie van de werkzekerheid, althans voor bedienden met een bepaalde graad van anciënniteit, de instelling van een syndikale premie en de instelling van de getrouwheidspremie. Daarnaast wordt een looneis vooropgesteld van 6% en bijkomende eisen gericht op de herziening van enkele bestaande barema's (verlengen van de progressie in categorie III tot 52 jaar).

In tegenstelling tot de vroegere onderhandelingen vervatten de patronale (2) tegenvoorstellen geen strikte afwijzing van de eisen inzake de werkzekerheid en de syndikale premie, maar wordt gepoogd een basis van overeenkomst te vinden langs de introductie van alternatieve systemen van werkzekerheid en syndikale garanties. Hierbij wordt weliswaar niet tegemoet gekomen aan de syndikale eisen, althans voor LBC, waar wordt vastgehouden aan de eis tot instelling van de voor werklieden bestaande werkzekerheid, maar wordt wel de mogelijkheid geboden tot een doorbraak in de onderhandelingen over twee punten, die sinds 1964 het collectief overleg in de sector domineren en hypothekeren (3). Dit impliceert eveneens dat ten aanzien van loon- en arbeidsvoorwaarden stricto sensu, het studieobject van dit hoofdstuk, de besprekingen als substantieel vrij onbelangrijk kunnen worden gekwalificeerd,

(1) Akkoordverklaring bij KB 12.6.68; B.S., 31.7.68.

(2) Vergadering BC 23.12.69.

(3) Inzake de syndikale premie, het voorstel tot oprichting van een fonds voor sociale vorming, zie supra p.187; verdere werkzekerheid, het voorstel tot invoering van verlengde opzegtermijnen, zie supra p. 568 e.v.

en er vrij vlug een akkoord wordt bereikt wanneer het initiële werkgeversvoorstel, tot toekenning van een loonsverhoging van 2,25% per jaar wordt verhoogd tot 3,25% per jaar (1). Andere verbeteringen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden betreffen de herziening van de barema's en de verhoging van de premie voor onregelmatige ploegenarbeid - Slechts ten aanzien van de getrouwheidspremie blijft het patronaal verzet tegen een dubbele beloning van de anciënniteit, enerzijds langs de progressie van de barema's, anderzijds langs de instelling van de geeiste getrouwheidspremie, gehandhaaft. De consensus die eveneens wordt bereikt ten aanzien van de formule tot regeling van de syndikale premie en de werkzekerheid leidt tot de ondertekening van de conventie op 22.1.1970. (2)

Zoals reeds verder gesuggereerd zijn de onderhandelingen gevoerd naar aanleiding van de conventie 1972 bijzonder belangrijk. Ze reflecteren een aantal significante ontwikkelingen in het systeem van arbeidsverhoudingen voor bedienden : de groei van de syndikale macht voor de bediendenorganisaties, de toenemende solidariteit tussen arbeiders- en bediendenorganisaties, en de ontwikkeling van een verschillend karakter van de verhoudingen tussen de bediendenorganisaties en de werkgeversfederaties. Deze verschillende aspecten worden vnl. geïllustreerd door het succesvol karakter van de eerste algemene bediendenstaking in de sector, in het bijzonder karakter van het subject in het conflict : het afdwingen van het principe van een eenjarige conventie, in het kader van een lange termijnstrategie gericht op het voeren van gezamenlijke of gelijklopende onderhandelingen voor arbeiders en bedienden.

Precies het principieel karakter van het conflict echter maakt een uitvoerige behandeling van het volledige verloop van de besprekingen, met inbegrip van het conflict, in dit hoofdstuk enigszins misplaatst in de mate dat, zoals zal blijken uit het verloop van de onderhandelingen, loon- en arbeidsvoorwaarden een zeer secundaire betekenis hadden in het volledig verloop van de gebeurtenissen. Binnen het kader van de invalshoek van dit hoofdstuk zullen we ons dus beperken tot een vrij beknopte schets.

De oprichting, op 29.12.1971, van een gemeenschappelijk front tussen arbeiders

(1) Vergadering NPC 8.1.1970.

(2) Akkoordverklaring bij KB 17.4.1970, B.S., 1.8.1970.

en bediendenvakbonden, voorstructureert in belangrijke mate de onderhandelingen naar aanleiding van de conventie 1972. Vanuit de lange termijnstrategie gericht op voor arbeiders en bedienden geglobaliseerde onderhandelingen, wordt als centraal punt in het eisenprogramma de eis tot een eenjarige conventie geponeerd. Op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden betreffen de eisen: loonsverhoging met een uniform bedrag van 2.650 fr (+ 15%), getrouwheidspremie, regeling overwerk, verhoging ploegpremies, vermindering van de arbeidsduur en voordelen aan gesyndikeerden.

Vermits van werkgeverszijde wordt geweigerd de onderhandelingen met de bedienden aan te vatten alvorens een akkoord met de arbeiders is bereikt, starten de besprekingen zeer laat, na het verstrijken van de duurtijd van de vorige CAO.

Reeds tijdens de eerste bespreking (1) worden de sterk antagonistische stellingen van beide partijen duidelijk. Het voornaamste knelpunt wordt gevormd door de syndikale eis in verband met de duur van de conventie. Van werkgeverszijde wordt geweigerd een conventie van 1 jaar te ondertekenen, om verschillende redenen: de negatieve ervaringen met dergelijke conventies bij de werklieden, en de onmogelijkheid van kostenprogrammatie bij dergelijke kortlopende overeenkomsten. In verband hiermee wordt uitdrukkelijk verwezen naar de budgeteringstechnieken in internationale ondernemingen, die een kostenprogrammatie op lange termijn noodzakelijk maken. Ook ten aanzien van de inhoudelijke aspecten van de conventie wordt negatief gereageerd: de globale kost van het eisenprogramma wordt als ondraaglijk gekwalificeerd, en specifiek worden onderhandelingen geweigerd over punten als de getrouwheidspremie, de vastheid van betrekking - de vermindering van de arbeidsduur. Tijdens de volgende besprekingen staat de duurtijd van de CAO centraal (2). In een poging vooralsnog de vakorganisaties te bewegen tot een wijziging van het standpunt inzake de eenjarige CAO worden trouwens van werkgeverszijde inzake loon- en arbeidsvoorwaarden belangrijke concessies vooropgesteld: een aanzienlijke loonsverhoging, verlenging van de opzegtermijnen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, verkorting van de periode voor loonsaanpassing bij indexwijziging etc. (3)

Het strikt vasthouden echter van vakbondszijde aan het principe van de duurtijd van de CAO leidt tot het achtereenvolgens mislukken van de verzoeningsvergadering, de voorlegging van de stakingsvooropzeg, en het uitbreken van de eerste algemene staking van de bedienden in de sector op 23.2.1972.

(1) BC 7.1.1972.

(2) NPC 14.1.1972; 19.1.1972; 8.2.1972.

(3) NPC 19.1.1972.

Zoals dus duidelijk wordt hebben discussies ten gronde over de inhoud van de CAO, nauwelijks plaatsgehad en betreft de inzet van het conflict het probleem van de sectoriële globale onderhandelingen voor arbeiders en bedienden samen. De staking, die vrij aarzelend start en naargelang de bronnen 30 tot 70% van de bedienden betreft, maakt in de eerste week alle besprekingen onmogelijk. Pas na het verstrakken van de stakingsbeweging, en de groeiende problemen in verband met de bevoorrading van het land, worden de eerste contacten gelegd, aanvankelijk ter bepaling van de prestaties in vredeestijd. Onder druk van het Ministerie van Arbeid en onder invloed van de dreiging van overheidswege tot burgerlijke opeising over te gaan, wordt het conflict zelf beëindigd na 10 dagen. Een akkoord ten aanzien van de duur van die CAO effent de weg naar de besprekingen ten gronde over de inhoud van de nieuw af te sluiten conventie (1). Zelfs na het beëindigen van deze principiële staking stellen zich echter ook hier nog problemen; Een bemiddelingsvoorstel geformuleerd (2) door de voorzitter van het NPC, dat voorzag in verhoogde shiftvergoedingen, toepassing van het interprofessioneel akkoord, bijkomende vakantie en weddeverhoging met $\pm 4\%$ wordt door de bedienden afgewezen op basis van het feit dat, primo, de voorgestelde weddeverhoging als te beperkt wordt beschouwd, secundo, de syndikale eis tot realisatie van een gelijke weddeverhoging voor alle categorieën, niet werd weerhouden (3). Uiteindelijk wordt pas op 15 maart 1972 een volledig akkoord bereikt, dat in een eenvormige loonsverhoging van 950 fr ($\pm 5\%$) voorziet en leidt tot de ondertekening van het akkoord op 12.4.1972. (4)

(1) B. Arbeidsvrede

De ondergetekende partijen komen overeen geen daden te stellen of een atmosfeer te scheppen, die tot sociale konflikten zou kunnen aanleiding geven; zij gaan de verbintenis aan de bepalingen van de collectieve overeenkomst te eerbiedigen. Zij zullen zich onthouden de arbeidsvrede te schenden, onder andere door het indienen van nieuwe eisen ten overstaan van de bepalingen van de conventie, en dit gedurende de ganse geldigheidsduur van deze. De voorstellen die uitgaan van beide partijen, met het oog op de hernieuwing van de collectieve overeenkomst, kunnen vanaf 1 december 1972 worden ingediend; zij zullen het voorwerp uitmaken van een onderzoek in het Nationaal Paritair Comité nr. 59. De besprekingen over de volgende bedienden CAO, ingaande op 1.1.73, kunnen slechts aangevat worden na de parafering van het akkoord over de nieuwe CAO met de arbeiders, waarover eind 1972 zal worden onderhandeld. De bedienden en hun vakbonden kunnen hun vrijheid van syndikale aktie niet hernemen vóór het verstrijken van een termijn van zes weken na de parafering van het arbeidersakkoord, waarover einde 1972 zal worden onderhandeld.

De onderhandelingsronden voor de vernieuwing van de conventies 73-74, 75, 76-77, 78-79 en 80-81.

De besprekingen met het oog op de vernieuwing van de verschillende conventies tijdens de beschouwende periode kunnen een weinig gedifferentieerd karakter en vormen alsdusdanig in bepaalde mate een anticlimax tegenover de voorheen geschetste evolutie van het collectief overleg voor bedienden.

Enerzijds stellen we vast dat het bediendensyndikalisme zijn militant aspect, dat zich vnl. manifesteerde in de periode 70-73, langzaam verliest.

Wat anderzijds het collectief overleg zelf betreft, stellen we vast dat dit zijn autonoom innoverend karakter verliest, in de mate dat het collectief overleg voor bedienden zijn vroeger patroon terugvindt, dat erin bestaat dat primo, het overleg terug op vrij consensuele wijze plaatsvindt in het informele kader van het B.C., secundo collective arbeidsovereenkomsten voor bedienden integraal een imitatie en uitvloeisel worden van voorheen afgesloten CAO's voor werklieden, tertio, dat het zwaartepunt van machtsverhoudingen in de sector zich terug volledig verplaatst naar de werklieden-groep.

Mede bij gebrek aan volledig bronnenmateriaal, uiteraard ten aanzien van de besprekingen in het B.C., zullen we ons beperken tot een kort overzicht van de belangrijkste realisaties inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

De conventie 73-74 komt relatief vlug tot stand na het bereiken van een akkoord voor werklieden (1). Inzake loon- en arbeidsvoorwaarden zijn de belangrijkste punten: de toekenning van bijkomende verlofdagen in 1973 en 1974 (variërend tussen 2 à 3 dagen naargelang anciënniteit) loonsverhoging van 1000 fr in 1973 en 4,25% = 1974, verhoging van de ploegpremies en verlenging van de opzegtermijnen bij afdanking. De tegemoetkoming ligt in de lijn van het voor werklieden afgesloten akkoord en beantwoordt aan de hoofdlijnen van het eisenbundel, met uitzondering van de herhaalde weigering van werkgeverszijde tot invoering van een syndikale premie (2)

De conventie tot regeling van loon- en arbeidsvoorwaarden in 1975 kent

./... De bediendenvakbonden zullen nadien een nieuwe CAO afsluiten met een duurtijd van twee jaar in al haar elementen (van 1 januari 1973 tot 31 december 1974), zonder enige tussentijdse onderhandeling in die periode.

De bediendenvakbonden stemmen er nu reeds mee in dat minstens voor één van de twee jaren van de volgende collectieve arbeidsovereenkomst 1973-1974, de programmatieverhoging uitgedrukt zal worden in een eenvormig percentage, toepasselijk zonder onderscheid op alle categoriën en leeftijden.

(2) Vergadering NPC 6.3.72 en 8.3.72.

(3) Akkoord verklaard bij KB 17.7.72; BS. 21.11.72.

(1) NPC W , 26.1.73.

(2) Akkoord van 14.2.1973, KB 28 juni 1978, B.S. 22.8.1973.

eveneens weinig bijzondere kenmerken . In navolging van het akkoord voor werklieden wordt een conventie voor 1 jaar afgesloten, die nogmaals uiteraard is gecentreerd rond de eerder remuneratie aspecten van loon- en arbeidsvoorwaarden, en voorziet in een loonsverhoging van 1600 fr, bijkomende vakantiedagen, verhoging van de ploegpremies voor zaterdagnachtwerk en verhoging van de bijdragen voor syndikale vorming. Ten aanzien van de meer kwalitatieve punten voorkomend in het eisenprogramma, (werkzekerheid, werk aan derden) wordt de weigerende houding voor werkgeverszijde gehandhaafd. (1)

Zowel het totstandkomen als de inhoud van de conventie 76-77, vertonen vrij veel gelijkenissen met de conventie voor werklieden, afgesloten voor dezelfde periode. De eisen zijn gecentreerd rond de meer kwalitatieve punten, zoals arbeidsduurvermindering, bijkomende vakantie en verbeterde opzegtermijnen bij afdanking, en slechts in 2de instantie, in alternativiteit tegenover de arbeidsduurvermindering, looneisen gesteld. Zoals bij de werklieden wordt het totstandkomen van de conventie gehinderd en vertraagd door verschillende factoren, primo, de onzekerheid ten aanzien van de juiste impact van de herstellwet, secundo, de problemen ontstaan tengevolge van de afdanking van een lid van de syndikale delegatie van werklieden (ABVV) in een bepaalde onderneming, waardoor het BBTK in solidariteit met de A.C. de onderhandelingen tijdelijk boycot.

De inhoud van het later tot stand gekomen akkoord, een resultaat van onderhandelingen tussen LBC en de BPF, is eveneens duidelijk geïnspireerd op de kort voorheen verworven loon- en arbeidsvoorwaarden voor werklieden : geen arbeidsduurvermindering, maar toekenning van een identieke, eenmalige premie van 4200 fr, aanpassing van de opzegtermijnen en verlenging van de weddeschalen (2).

Bij het totstandkomen van het akkoord 78-79 kunnen eveneens weinig bijzonderheden worden vastgesteld. Het kort voordien afgesloten akkoord voor werklieden (3) heeft nogmaals het patroon vastgelegd voor het akkoord voor bedienden, dat bijzonder snel tot stand komt, na 2 vergaderingen van het B.C. (4).

De hoofdlijnen hiervan zijn de vermindering van de arbeidsduur tot 38 uren, beperkte verhoging van de wedden met 2,5% over 2 jaar, inzake pensioenen een aanbeveling tot veralgemening van de aanvullende pensioenen op ondernemingsvlak. (5)

(1) Akkoord van 24.3.75, K.B. 2.12.75, B.S. 30.3.76.

(2) Akkoord van 1.6.76.

(3) Akkoord van 17.1.78.

(4) Vergadering B.C. 15.2.78 en 18.2.78.

(5) Akkoord 18.2.78.

Grosso modo dezelfde opmerkingen ten aanzien van de verhouding tussen de bedienden en werkliedenconventie gelden tenslotte ook voor de conventie 80-81 naar analogie met het onderhandelingsstandpunt bij werklieden wordt verdere arbeidsduurvermindering voor discussie uitgesloten, evenals verdere verbetering van de vastheid van betrekking.

Het akkoord afgesloten op 13.3.80 beperkt zich dus tot een loonsverhoging van 5%, verhoging van de bijdrage voor syndikale vorming en de oprichting van werkgroepen voor de verbetering van vastheid van betrekking en humanisering van ploegenarbeid.

Besluit

De analyse van het verloop van het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden bij bedienden bevestigt grotendeels onze bevindingen gemaakt naar aanleiding van het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden bij arbeiders. Doorheen de bevestiging van de onderhandelingen werd het trouwens duidelijk dat de meest bepalende factor in het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden werd gevormd door de voorheen afgesloten akkoorden bij werklieden. Men ontkomt dus niet aan de indruk dat het collectief overleg bij bedienden zijn nog niet volledig autonoom karakter - inhoudelijk althans, heeft verworven, en laat ons insziens beknoptheid toe in de verdere commentariëring op dit collectief overleg.

Voornamelijk lijkt het ons nog interessant het parallellisme te bevestigen tussen onze bevindingen over het collectief overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden bij werklieden en bedienden.

Dit blijkt op verschillende terreinen :

1. Het overwegend belang van nationale factoren in de bepaling van de onderhandelingspositie van werkgeverszijde, in casu het overwegend belang van de akkoorden voor werklieden voorheen afgesloten in de sector, die fungeren als belangrijkste referentiekader voor het collectief overleg bij bedienden.
2. De vrij belangrijke betekenis, in de bepaling van de onderhandelingspositie van werkgeverszijde, van wat we omschreven als de factor "de preferentieschaal van werkgeverszijde tegenover de onderscheiden eisen", in de mate dat ook bij het collectief overleg bij bedienden is gebleken dat het ruilmecanisme tussen procedurale eisen en remuneratieve eisen operatief is (zie vnl. de onderhandelingen nav. CAO 1972)
3. De vrij belangrijke betekenis van factoren vertoonden aan het internationaal karakter van de ondernemingen en de sector bij de onderhandelingen over arbeidsduur (zie uiteraard de onderhandelingen over de 5-dagenweek in 1955-1956).

Afdeling 4 : Vergelijkende inhoudsanalyse van loon- en arbeidsvoorwaarden.

In deze afdeling zullen we nog zeer kort loon- en arbeidsvoorwaarden in de petroleumsector kwalitatief situeren tegenover loon- en arbeidsvoorwaarden in andere sectoren.

Deze afdeling is voornamelijk opgenomen omwille van documentaire redenen : langs een vergelijking van de bruto gemiddelde uurverdiensten en bruto gemiddelde maandweden in de petroleumsector tegenover deze in de nijverheid algemeen, wordt een inzicht gegeven in de remuneratieve evolutie van loon- en arbeidsvoorwaarden in de petroleumsector, en wordt de beschrijving van het verloop van het collectief overleg cijfermatig geïllustreerd. In secundaire orde zal worden gewezen op enkele opmerkelijke aspecten die voortvloeien uit dergelijke beperkte kwantitatieve analyse, zonder echter over te gaan tot een diepgaand kwantitatief onderzoek van het cijfermateriaal. Zoals reeds werd aangetoond in de inleiding immers ligt een dergelijk kwantitatief onderzoek, naar de kwantitatieve aspecten van de hypothese van ongelijke machtsverhoudingen, buiten de disciplinaire grenzen van ons onderzoek.

Als basis van deze analyse werden de statistieken gehanteerd van enerzijds het nationaal Instituut voor statistiek, (voor werklieden) anderzijds van het Rijksinstituut voor Sociale Zekerheid (voor bedienden). Beide bleken vooral nuttig in de mate dat de totale bruto uurverdiensten of maandweden zijn opgenomen, met inbegrip van de verschillende bijkomende premies; als dusdanig geven ze dus een volledig overzicht van het globale verdienstenpakket voor werknemers in de petroleumsector vis à vis het algemene gemiddelde in de Belgische nijverheid.

Merken we wel op dat de statistieken voor bedienden zeer ruim zijn opgevat en niet alleen beperkt zijn tot de gebaremiseerde bedienden, voor alle hoofdarbeiders begrijpen. Dit impliceert dat bij een interne vergelijking tussen werklieden en bedienden met deze ruime omschrijving moet worden rekening gehouden.

Petroleumsector					Nijverheid				
Jaar	nom.loon	index	stijging (absol.)	stijging (reëel)	jaar	nom.loon	index	stijging (absol.)	stijging (reëel)
1953	32	BF			1953	23	BF		
1954	32,4	101			1954	24	104	4,3%	1,4%
1955	33,2	103	2,4%	2,4%	1955	24	104	-	
1956	35,9	112	8,1%	5,2%	1956	26	113	8,3%	5,4%
1957	43,9	137	22,2%	19,4%	1957	27	117	3,8%	1 %
1958	45,1	140	2,7%	1,8%	1958	27,9	121	3,3%	2,4%
1959	46,7	145	3,5%	2,6%	1959	28,5	123	2,1%	1,2%
1960	48,2	150	3,2%	2,9%	1960	29,5	128	3,5%	3,2%
1961	51	159	5,8%	4,8%	1961	31	134	5 %	4 %
1962	53,3	166	4,5%	3,6%	1962	33,2	144	7 %	6,1%
1963	57,2	178	7,3%	4,7%	1963	36,2	157	9 %	6,4%
1964	62,8	196	9,7%	5,6%	1964	40,7	176	12,4%	8,3%
1965	71,3	222	18,5%	14,5%	1965	44	191	8,1%	4,1%
1966	78,3	244	9,8%	5,7%	1966	48,5	210	10,2%	6,1%
1967	35,1	265	8,6%	7,0%	1967	51,3	223	5,7%	4,1%
1968	88,2	275	3,6%	0,6%	1968	54,2	235	5,6%	2,6%
1969	94	293	6,5%	2,9%	1969	59,4	258	9,5%	5,9%
1970	105	328	11,7%	6,8%	1970	66,1	287	11,2%	6,3%
1971	123,3	384	17,4%	14,1%	1971	75,1	326	13,6%	10,3%
1972	135,4	423	9,8%	4,0%	1972	87,5	380	16,5%	10,7%
1973	158,2	494	16,8%	10,1%	1973	99,8	433	14 %	7,3%
1974	190,2	594	20,2%	7,5%	1974	125,2	544	25,4%	12,7%
1975	224,1	700	17,8%	4,0%	1975	144,3	627	15,2%	1,4%
1976	255,7	799	14,1%	5,6%	1976	159,6	693	10,6%	2,1%
1977	274,4	857	7,3%	0,3%	1977	174,5	758	9,3%	2,3%
1978	288,3	900	5 %	0,4%	1978	184,4	801	5,6%	1 %
1979	333,2	1041	15,5%	11,1%	1979	199,6	867	8,2%	3,8%

(evolutie indexcijfer consumptieprijsen : 1953 : 100
1979 : 282)

(reële stijging : tegen constante prijzen 1953)

Evolutie van de gemiddelde bruto maandwedden Bedienden (Mannen)

Petroleumsector					Nijverheid				
jaar	nom.loon	index	stijging (absol.)	stijging (reëel)	jaar	nom.loon	index	stijging (absol.)	stijging (reëel)
1958	13.720 BF	100			1958	11.560 BF	100		
1959	14.080	102	2,6	1,7	1959	11.900	102	2,9	2
1960	14.449	105	2,6	2,3	1960	12.360	106	3,8	3,5
1961	15.120	110	4,6	3,6	1961	12.660	109	2,4	1,4
1962	16.090	117	6,4	5,5	1962	13.200	114	4,2	3,3
1963	17.030	124	5,8	3,2	1963	14.020	121	6,2	3,6
1964	18.280	133	7,3	3,2	1964	15.250	132	8,7	4,6
1965	20.350	148	11,3	7,3	1965	16.430	142	7,7	3,7
1966	22.420	163	10,1	6	1966	17.800	154	8,3	4,2
1967	24.040	175	7,2	5,6	1967	18.910	163	6,2	4,6
1968	26.540	193	10,2	7,2	1968	20.020	173	6,2	3,2
1969	27.840	202	4,8	1,2	1969	21.265	183	5,7	2,1
1970	29.350	213	5,4	0,5	1970	22.945	198	7,9	3
1971	32.370	235	10,2	6,9	1971	25.225	218	9,9	6,6
1972	36.160	263	11,7	5,9	1972	28.025	242	11,1	5,3
1973	40.385	294	11,6	4,9	1973	31.870	275	13,7	7
1974	46.865	341	16	3,3	1974	37.875	327	18,8	6,1
1975	57.570	419	22,8	9	1975	45.225	391	19,4	5,6
1976	64.505	470	12	3,5	1976	50.385	435	11,4	2,9
1977	72.075	525	11,7	4,7	1977	55.870	483	10,8	3,8
1978	79.625	580	10,4	5,8	1978	59.900	518	7,2	2,6

toeter : dit betreffen cijfers over de bruto-maandwedden van alle hoofdarbeiders en zijn niet beperkt tot de baremieke bedienden.

De belangrijkste vaststellingen die uit deze tabellen voortvloeien zijn de volgende :

Wat de werklieden betreft stellen we vast dat :

1. De lonen in de petroleumsector zich situeren ver boven het nationale gemiddelde en tot de hoogste van het land behoren.

In de mate dat wordt aanvaard dat er een verband bestaat tussen de loonhoogte enerzijds, de aard van machtsverhoudingen tussen vakorganisaties en werkgevers anderzijds (een allerm minst vaststaande hypothese, cfr. onze opmerkingen in de inleiding van dit hoofdstuk) wordt duidelijk dat zich het probleem van machtsongelijkheid niet bijzonder stelt in de multinationale petroleumsector.

2. De basis van de loondivergentie tussen de petroleumsector en de nijverheid algemeen is gelegd tijdens de periode 1944-1953 en nadien werden uitgebreid vnl. in de periode 54-60.

Het is opvallend dat precies in deze periode de loondivergentie dermate toeneemt (in '54 bedraagt het loonverschil tussen de petroleum en de nijverheid algemeen reeds 33%, en stijgt tot 63% in 1960, om tussen '60 en '75 terug te dalen tot 55%). De onderhandelingen in deze periode werden omschreven als zeer harmonieus en solidair, in tegenstelling tot deze in de periode 60-75, periode precies waar enerzijds machtsonderhandelingen toenemen en anderzijds de loonevolutie zich relatief trager ontwikkelt dan in andere sectoren (ter illustratie : de loonprogressie in respectievelijk de periodes 60-65, 65-70, 70-75 vergeleken in de sectoren petroleum, textiel en nijverheid algemeen geeft volgende resultaten :

60-65	147 (index petroleum)	148 (index textiel)	145 (Index nijverheid)
65-70	147	151	146
70-75	213	221	218

Binnen de grenzen van ons onderzoek doet deze vergelijking uiteraard vragen rijzen enerzijds naar de validiteit van cijfermatige vergelijkingen, anderzijds naar de validiteit van een te nauwe analyseband tussen de aard van machtsverhoudingen en de uitkomst van onderhandelingen.

Een verder doorgedreven kwantitatieve analyse van de verschillende bepalende factoren van het loonniveau (arbeidsmarktsituatie, machtsverhoudingen etc.) is hier vereist.

Wat de bedienden betreft worden de bovenstaande vaststellingen op basis van het cijfermateriaal voor werklieden grotendeels bevestigd.

1. Ook bij bedienden situeren de gemiddelde lonen zich aanzienlijk boven het nationaal gemiddelde, met een weliswaar kleinere divergentie.
2. Bij bedienden anderzijds situeert de periode binnen dewelke de divergentie plaatsvindt zich vnl. in een latere periode, mn. tussen 60-70, en na 1975.

Wanneer tenslotte de loonevolutie tussen bediende en werklieden wordt vergeleken wordt de indruk bevestigd die tijdens de bespreking van het verloop van het collectief overleg werd verkregen, m.n. dat de loonontwikkeling bij bedienden enigszins achterloopt op deze bij werklieden.

Groeien inderdaad de lonen voor bedienden over de globale periode 58-78 met een index van 580, dan bedraagt de loonprogressie bij werklieden over dezelfde periode daarentegen index 639.

Merken we op dat eenzelfde fenomeen zich voordoet bij een vergelijking van de loonprogressie voor werklieden en bedienden uit de nijverheid algemeen.

Besluit

In dit hoofdstuk werd de studie van de substantiële regelvorming in multinationale ondernemingen en sectoren verder gezet, in casu geconcentreerd op loon- en arbeidsvoorwaarden in multinationale ondernemingen en sectoren. Het centrale onderzoeksthema dat dit hoofdstuk heeft gedomineerd is de vraag in welke mate het multinationalaal karakter van de sector en de ondernemingen een factor vormt die in belangrijke mate de onderhandelingsmacht van vakorganisaties beïnvloedt en als dusdanig het karakter, de ontwikkeling en de inhoud van de regelvorming inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, zoals dit geldt in de sector, beïnvloedt. Deze vraag wordt gesteld tegen de achtergrond van de algemene literatuurhypothese, die poneert dat er een onderhandelings- en machtsongelijkheid bestaat tussen nationale aktoren en multinationale ondernemingen tengevolge van specifieke kenmerken van multinationale ondernemingen, zoals concentratie van financiële en economische macht, de uitoefening van haar economische activiteiten langs een pluraliteit van vestigingen, en centralisatie van beslissingsvorming.

Bij de behandeling van deze vragen hebben we in de eerste twee afdelingen vnl. de vraagstelling verder ingeleid en gepoogd onze specifieke benadering te motiveren.

Hiertoe werd in de eerste plaats gewezen op de tekortkomingen van de bestaande literatuur, die hoofdzakelijk kwantitatief poogt de algemene literatuurhypothese van machtsongelijkheid tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties te toetsen in de problematiek van loon- en arbeidsvoorwaarden; we stelden vast dat verklaringen van de vastgestelde gelijke loonontwikkeling in multinationale versus nationale sectoren ontbrak, en dat de band werd verloren met de ruimere arbeids-economische literatuur die de loonproblematiek bestudeerd.

In de tweede plaats hebben we een benadering van de vraagstelling vanuit kwantitatief perspectief uitgesloten. Dit werd gemotiveerd langs een kort overzicht van de onvolkomenheden van arbeidseconomische literatuur, die actueel te kort schiet in de verklaring van de betekenis van de factor "onderhandelingsmacht van vakorganisaties" en die actueel nog kampt met technisch-methodologische problemen die een kwantitatieve studie van loon- en arbeidsvoorwaarden sterk bemoeilijken.

Het overzicht van de kwantitatieve benadering was nuttig in de mate dat de onderzoeker wordt gewaarschuwd tegen een te eenzijdige benadering van de problemen rond loon- en arbeidsvoorwaarden vanuit kwalitatief perspectief. Uit de essentie van de economische bijdrage volgt immers dat loonbepaling een proces is dat deels autonoom functie is van economische bewegingen en van de economische omgeving van de onderneming, en dus niet louter een resultante is van collectief overleg en machtsverhoudingen tussen aktoren. De verzekering in een benadering vanuit kwalitatief perspectief, zoals die wordt gevolgd in deze studie, is daar echter impliciet in vervat; loonbepaling is niet alleen een functie van economische bewegingen, maar wordt mede bepaald door collectief overleg en de organisationele macht van de partijen. Uit deze verschillende opmerkingen volgt dus dat de studie vanuit kwalitatief perspectief de problematiek van loons- en arbeidsvoorwaarden zal benaderen. Daarbij wordt vnl. gepoogd vanuit de studie van het tot stand komen en de inhoud van de regelvorming inzake loon- en arbeidsvoorwaarden een inzicht te verwerven in de betekenis die de multinationaliteit van een der aktoren speelt voor de regelvorming.

Alvorens een dergelijke studie kan worden uitgevoerd was het echter nog nodig aan te tonen dat de regelvorming inzake loon- en arbeidsvoorwaarden wel degelijk een autonoom proces is dat zich vnl. realiseert tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties.

Dit bleek na het overzicht dat werd gegeven van de eerder beperkte impact van wettelijke en interprofessionele tussenkomst in de autonome regelvorming inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

We stellen nl. vast dat enige wetgevende tussenkomst ontbreekt in de vorm en de inhoud die door de partijen wordt gegeven aan het proces van collectief overleg. Verder stellen we een slechts beperkte impact vast van de wetgever op de inhoudelijke bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden, terwijl uit de analyse van de interprofessionele tussenkomst in de actuele bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden werd geconcludeerd dat deze tussenkomst wordt gekenmerkt door een wisselende maar sinds 1950 dalende belangrijkheid.

De verschillende voorgaande punten legitimeren dus zowel de lokalisatie van een onderzoek naar de wijze van bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden op sectorieel vlak, en het kwalitatief perspectief dat voor de toetsing van de onderzoeksvragen zal worden aangewend.

Het corpus van het hoofdstuk heeft dus betrekking op de studie van de regelvorming inzake loon- en arbeidsvoorwaarden tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties.

Langs een overzicht van het historisch verloop van het collectief overleg in de sector wordt dus gepoogd een nader antwoord te formuleren op de vraag in welke mate de multinationaliteit van een der aktoren de ontwikkeling en de inhoud van de collectief arbeidsrechterlijke normenstelsels beïnvloedt.

Wat zijn de belangrijkste vaststellingen ?

In de studie van de regelvorming over loon- en arbeidsvoorwaarden bij werklieden hebben we twee periodes kunnen onderscheiden.

Een eerste periode, die zich uitstrekt tot het begin van de jaren zestig, en zowel de ganse niet geprogrammeerde periode omvat als de eerste onderhandelingsronden in de geprogrammeerde periode, zien we dat een regelvorming tot stand komt in een zeer harmonieus klimaat van arbeidsverhoudingen. In de mate dat de geraadpleegde bronnen voldoende indicaties bevatten blijkt het collectief overleg in deze periode zich nauwelijks te manifesteren als een machtsproces tussen partijen met divergente doelstellingen. Het tot stand komen van de akkoorden en de inhoud ervan wijzen er eerder op dat het collectief overleg vnl. wordt opgevat als een accomodatief proces waarin de regelvorming zich aanpast aan de zeer gunstige economische evolutie in de sector en de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Inhoudelijk leidt dit dus tot de loonexplosie in de sector. Binnen voornoemd accomodatief proces worden door beide partijen nauwelijks machtsmiddelen aangewend op het strikte remuneratieve vlak en stellen we de volledige afwezigheid vast van onderhandelingsfactoren verbonden aan de multinationaliteit van de aktor van werkgeverszijde. Een uitzondering op deze vaststelling vormen de onderhandelingen inzake arbeidsduur, waar van werkgeverszijde expliciet onderhandelingselementen worden aangewend die verband houden met de multinationaliteit van de sector. Uit de ontwikkeling van de regelvorming inzake arbeidsduur is echter de beperkte impact gebleken van deze factoren : deze hebben vnl. geleid tot een beperkt vertragen van de invoering van de arbeidsduurverkorting, en hebben geenszins fundamenteel de machtsverhoudingen tussen de partijen gewijzigd. In de tweede periode vanaf het begin van de jaren zestig stellen we vast dat de regelvorming tot stand begint te komen in een volledig verschillend klimaat, waarin de partijen zich meer antagonistisch opstellen en waarin de regelvorming meer het karakter van een expliciet proces van machtsverhoudingen aanneemt. Ook hier echter zien we dat ten aanzien van strikt

remuneratieve aspecten onderhandelingselementen die verwijzen naar de bijzondere kenmerken van multinationaliteit van de sector of van de ondernemingen ontbreken. De meest bepalende factor van regelvorming zijn ook hier factoren verbonden aan de nationale of sectoriële context, in het bijzonder de economische situatie van de nationale sector en de loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd in andere sectoren. De uitzondering ten aanzien van deze vaststellingen betreft nogmaals de onderhandelingen inzake arbeidsduurverkortung, waar het competitiviteitsverlies van de ondernemingen als onderhandelingselement geldt en bepalend lijkt naast de nationale factoren die worden aangewend.

De inhoud van het normenstelsel lijkt eveneens weinig verregaand te zijn beïnvloed door het multinationaal karakter van de sector. De comparatief tragere loonontwikkeling in de petroleumsector tegenover andere sectoren die, het weze opgemerkt, niet verhindert dat de loondivergentie tussen de petroleumsector en de gemiddelde nationale lonen intussen groeit tot ongeveer 55% mag o.i. evenmin verbonden met veranderende machtsverhoudingen tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, maar lijken vnl. functie van nationale factoren. Het komt ons voor dat de enigszins tragere loonontwikkeling vnl. moet worden verklaard vanuit het belang van nationale referentiekaders, die een verdere loondivergentie afremmen; dit remmingsmechanisme manifesteert zich zowel binnen de vakorganisaties zelf als binnen de werkgeversfederatie en de overheid.

Bij de bedienden kunnen eveneens twee periodes worden onderscheiden.

In een eerste periode, die zich grosso modo uitstrekt tot het midden van de jaren zestig, stellen we vast dat de regelvorming plaatsvindt tussen enerzijds multinationale ondernemingen, anderzijds een nog zich ontwikkelend bediendensyndicalisme.

Het gebrek aan onderhandelingsmacht van de bediendenorganisaties maakt wezenlijke machtsonderhandelingen onmogelijk. Desalniettemin stellen we vast dat de inhoud van het normenstelsel zich gelijkzaam ontwikkelt aan dit van de werklieden en stellen we dus ook bij de bedienden een loonexplosie vast, weliswaar minder scherp dan bij werklieden. Het feit dat desalniettemin deze loonexplosie tot stand komt binnen dergelijke machtsverhoudingen noopt o.i. tot een nogmaals benadrukken van de stelling dat de factor vakbondsonderhandelingsmacht een minder belangrijk gegeven blijkt

Algemeen Besluit

In deze verhandeling hebben we ons toegelegd op de studie van de problematiek arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen.

De basis van het onderzoek werd gelegd in het algemeen deel, waar we, vertrekkend vanuit een definitie van de twee centrale concepten en een overzicht van de literatuur, de onderzoeksvragen en de specifieke invalshoek van dit onderzoek hebben toegelicht.

Het lijkt ons nuttig, als aanzet tot een overzicht van onze belangrijkste vaststellingen, de hoofdlijnen van de opbouw van ons onderzoek nog kort te hernemen.

Voor de doelstellingen van de studie hebben we de multinationale ondernemingen gedefinieerd als economische entiteiten van substantiële omvang, die middels vestigingen in verschillende landen er economische activiteiten uitoefenen, en deze vestigingen in meerdere of mindere mate onderwerpen aan centrale controle. Er werd gespecificeerd dat het onderzoek zich concentreert op de in België gevestigde filialen van multinationale ondernemingen, waarvan de moedermaatschappij in het buitenland is gevestigd. Dit brengt dus nog een vierde karakteristiek aan voor de multinationale ondernemingen van ons onderzoek : de buitenlandse oorsprong van de ondernemingen.

We hebben het eveneens noodzakelijk geacht het begrip arbeidsverhoudingen te operationaliseren; de studie van arbeidsverhoudingen werd omschreven als de studie (d.i. de beschrijving en verklaring) van het geheel van betrekkingen tussen werkgevers, werknemers en overheid, gericht op de normering van hun onderlinge betrekkingen enerzijds, gericht op de normering van arbeid in ondergeschikt verband anderzijds.

Toegepast op ons concreet studieobject heeft dus de vraagstelling betrekking op de beschrijving en de verklaring van de regelvorming in multinationale ondernemingen en op het onderzoek naar de mate waarin aspecten verbonden aan de multinationaliteit van de ondernemingen deze regelvorming beïnvloeden. Vanuit een

dergelijke beschrijving en verklaring van de regelvorming is het mogelijk een licht te werpen op de impact van multinationale ondernemingen op systemen van arbeidsverhoudingen en de daarin ontwikkelde normen.

Het bestaande onderzoek heeft een aantal aspecten van de hierboven eerder theoretisch geformuleerde vragen onderzocht en fungeert als aanknopingspunt voor onze studie.

Drie grote themata kunnen worden onderscheiden in de literatuur: onderzoek naar de stabiliteit en kwaliteit van tewerkstelling in multinationale ondernemingen; de impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van werknemersorganisaties in systemen van arbeidsverhoudingen, en de impact van multinationale ondernemingen op de identiteit van nationale systemen van arbeidsverhoudingen. De onderzoekshypothesen nemen als uitgangspunt telkens de bijzondere kenmerken van de multinationale onderneming, nl. centralisatie, omvang, buitenlandse oorsprong en transnationaliteit, en toetsen in welke mate ten aanzien van de drie domeinen de multinationale ondernemingen een invloed heeft gerealiseerd.

Wat betreft de invloed van multinationale ondernemingen op de tewerkstelling erkennen de onderzoeken vanuit een economisch perspectief de belangrijke bijdrage van multinationale ondernemingen voor de tewerkstelling, maar blijft een grote mate van indecisiviteit voortbestaan ten aanzien van de vraag in welke mate multinationale ondernemingen optreden als onafhankelijke actoren om de actuele tewerkstellingstransfer van geïndustrialiseerde landen naar nieuw geïndustrialiseerde landen mee te verwezenlijken. Vanuit een beschrijvend perspectief is het onderzoek zeer beperkt en is onderzoek over collectief overleg tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties betreffende tewerkstellingsstabiliteit vrijwel onbestaande.

Wat de impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van nationale vakorganisaties betreft bestaat er een

vrij omvangrijk beschrijvend onderzoek waarin de elementen die een rol spelen in de beïnvloeding van lokale onderhandelingsmacht in de onderneming worden doorgelicht, m.n. de mate van centralisatie in personeelsaangelegenheden in multinationale ondernemingen. Voor het overige blijft het onderzoek naar de impact van multinationale ondernemingen op de onderhandelingsmacht van nationale aktoren speculatief en fragmentarisch en ontbreken concrete analyses van onderhandelingen en collectief overleg tussen nationale aktoren en multinationale ondernemingen. De impact van multinationale ondernemingen op de identiteit van nationale systemen van arbeidsverhoudingen tenslotte is vrij uitvoerig doorgelicht in de research. Algemeen overheerst de indruk dat multinationale ondernemingen zich vrij sterk conformeren aan de praktijken en gewoontes inzake arbeidsverhoudingen in gastlanden, en dat zich weinig problemen stellen op het vlak van de integratie van multinationale ondernemingen in lokale systemen van arbeidsverhoudingen.

Ondanks het brede veld van thema's dat door het onderzoek wordt bestreken kunnen, zoals reeds impliciet gebeurde, een aantal tekortkomingen worden vastgesteld.

Op het methodologische vlak overheerst opinieonderzoek en ontbreekt diepteonderzoek waarbij aan de hand van de concrete evolutie van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen wordt gepoogd een antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen. Op het inhoudelijk vlak ontbreekt vnl. onderzoek naar het verloop van collectief overleg in multinationale ondernemingen en onderzoek naar de wijze waarop multinationale ondernemingen interacteren met nationale systemen van arbeidsverhoudingen.

Opvallend tenslotte is o.i. ook het eerder fragmentarisch karakter van het onderzoek, en het ontbreken van systematiek in de behandeling van de problematiek waardoor problemen van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen al te vaak als sui generis problemen worden benaderd en de band wordt verloren met het breder terrein dat wordt behandeld door de meer algemene literatuur van arbeidsverhoudingen.

Een dergelijke systematische aanpak hebben we gepoogd te realiseren in dit onderzoek. Dit wordt o.i. mogelijk gemaakt wanneer de problemen van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen worden behandeld vanuit de definiëring van arbeidsverhoudingen die eerder werd gegeven. Dit betekent dat de regelvorming tussen multinationale ondernemingen en vakorganisaties als centraal interessepunt wordt gedefinieerd en het onderzoek is gecentreerd rond de beschrijving en de verklaring van de specificiteit van de regelvorming tussen nationale aktoren enerzijds, de multinationale onderneming als bijzondere aktor anderzijds.

Deze problematiek wordt in concreto onderzocht in de multinationale petroleumsector, omdat het uiteraard onmogelijk was een diepgaande analyse van de problematiek arbeidsverhoudingen uit te voeren in alle multinationale ondernemingen en sectoren in België.

Dit betekent dus ook dat de belangrijkste vaststellingen van dit onderzoek in de eerste plaats betrekking hebben op en gelden voor de particuliere situatie in de petroleumsector zelf, en slechts met het nodige voorbehoud kunnen worden gegeneraliseerd. Een dergelijke poging tot generalisatie zal dus worden ondernomen, wanneer we op het einde van dit algemeen besluit, de voor de petroleumsector gedane vaststellingen abstraheren en ontdoen van de particulariteiten verbonden aan de sectoriële situatie. Bij wijze van hypothese zullen we dan een meer algemeen model over de impact van multinationale ondernemingen op arbeidsverhoudingen voorstellen, dat in andere sectoren voorwerp kan vormen van verdere toetsing en onderzoek.

1. De belangrijkste bevindingen en vaststellingen van de casestudie

In de studie werden twee hoofdvragen gesteld, via dewelke de impact van multinationale ondernemingen op de twee belangrijke deelterreinen van arbeidsverhoudingen kan worden geschetst.

1) Hoe verhoudt de multinationale onderneming zich als specifieke aktor, gekenmerkt door transnationaliteit, omvang, centrale controle en buitenlandse oorsprong, tegenover bestaande of lokale systemen van arbeidsverhoudingen? Hoe verloopt dus de procedurale regelvorming en in welke mate is de multinationa-
liteit van de aktor gereflecteerd in de totstandkoming en inhoud van deze regelvorming?

2) Hoe verloopt de substantiële regelvorming tussen nationale aktoren en multinationale ondernemingen; hoe en met welke problemen verloopt, en tot welke resultaten leidt de normuitwerking in multinationale ondernemingen of sectoren, ten aanzien van loon- en arbeidsvoorwaarden en tewerkstelling; en in welke mate beïnvloedt de multinationaliteit van de aktor de totstandkoming en de inhoud van deze regelvorming?

Deze vragen worden dus gesteld tegen de achtergrond van de literatuurhypothesen enerzijds, en vanuit de opvatting anderzijds, dat tengevolge van de beperkte rol van het staatsrechtelijke normensysteem in de organisatie en regulering van arbeidsverhoudingen de specificiteit van één der aktoren in arbeidsverhoudingen (in casu de multinationaliteit van één der aktoren) een bepalende invloed kan uitoefenen op de autonome rechtsvorming die tot stand komt inzake arbeidsverhoudingen.

Op het vlak van de procedurale regelvorming stellen we, grosso modo beschouwd, vast dat multinationale ondernemingen zich quasi volledig integreren in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen. De regelvorming in de multinationale petroleumsector reflecteert dus in eerste instantie de bepalende invloed van nationale en sectoriële factoren, en wordt slechts in zeer beperkte mate bepaald door multinationale factoren. Wat de organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak betreft, stellen we vast dat de krachtlijnen die vrij algemeen in België gelden, met name sterke collectieve opstelling van werknemers, institutionalisatie van collectief overleg en collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde, op

gelijkmatige wijze worden teruggevonden in de multinationale petroleumsector. Aangaande de collectieve opstelling van de werknemers, blijkt uit onze gegevens over de ontwikkeling van de vakorganisaties van arbeiders en bedienden, dat zich in de petroleumsector geen specifiek normenstelsel heeft ontwikkeld, gericht op de belemmering van het groeiproces, maar dat integendeel de vakorganisaties eerder vroegtijdig als onderhandelingspartners door de werkgevers werden erkend. De petroleumsector stond verder vooraan in de instelling van de syndicale premie, en de syndicalisatie bij arbeiders en bedienden situeert zich in beide gevallen boven het nationale gemiddelde. De factoren die bepalend zijn voor de ontwikkeling van de vakorganisaties situeren zich deels in het environmentele kader van arbeidsverhoudingen dat dergelijke ontwikkeling stimuleert. Dit environmentele kader is gedeeltelijk specifiek voor de petroleumsector (de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt ten gevolge van de kapitaalsintensiviteit en de technologie in de sector, de economische belangrijkheid van de sector, de economische conjunctuur etc.), gedeeltelijk het environmentele kader dat algemeen in België heeft bijgedragen tot de ontwikkeling van vakorganisaties (de algemene erkenning van het syndicaal feit na WO II, het overheidsoptreden ter bevordering van de aanwezigheid van de vakorganisaties in de onderneming etc.). Deels is de ontwikkeling van de vakorganisaties in de multinationale petroleumsector een rechtstreeks gevolg voor de politiek van werkgeverszijde om vakorganisaties, vanuit een niet antagonistisch perspectief zeer snel te erkennen. Opmerkelijk is eveneens dat de multinationaliteit van de actoren geen impact heeft gehad op de bijzondere situatie waarin het kaderpersoneel zich bevindt. Op een terrein dus waar de syndicale groei zich in een embryonaal stadium bevindt, wordt een sterke neutraliteit in acht genomen en wordt de autonome ontwikkeling van respectievelijk de wettelijke representatieve en onafhankelijke kaderverenigingen afgewacht.

Wat de deelname van werkgeverszijde aan de sectoriële uitbouw van arbeidsverhoudingen betreft, stellen we vast dat de werkgeversfederatie een zeer belangrijke rol vervult in de organisatie van arbeidsverhoudingen in de sector, die door de verschillende multinationale ondernemingen wordt geaccepteerd, ondernemingen die trouwens allen lid zijn van de werkgeversfederatie.

De belangrijkste factoren die de integratie van multinationale ondernemingen in dit aspect van de organisatie van arbeidsverhoudingen in België bepalen lijken dus vnl. verbonden met de nationale en sectoriële situatie: het wetgevend kader dat een collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde bevordert, en de nood aan een collectieve belangenverdediging, in eerste instantie op economisch vlak tegenover een tot interventionisme neigende overheid, en subsidiair, op sociaal vlak, tegenover de vakorganisaties.

Bijkomende factoren die hebben bijgedragen tot een bestendiging van de rol van de federatie zijn daarnaast : de kleine omvang van de werkgeversgroep, die een beperkte retentie van het beslissingsrecht van individuele ondernemingen, weliswaar uitgeoefend langs de collectiviteit, toelaat, en de wens tot het behoud van de traditie van eigen collectieve belangenverdediging in hoofde van de "oudere" ondernemingen.

Ook het deel van onze studie dat betrekking had op de institutionalisatie van collectief overleg in de multinationale petroleumsector wijst erop dat de multinationaliteit van een der actoren de regelvorming terzake slechts zeer beperkt heeft beïnvloed. We hebben kunnen vaststellen dat multinationale ondernemingen zich volledig integreren in de formele organisatie van arbeidsverhoudingen op sectorieel vlak, in de mate dat we in de petroleumsector de ontwikkeling hebben kunnen bevestigen van structuren van collectief overleg die, zoals in andere sectoren, fungeren als de spilorganen van collectief overleg (de P.C.'s), met dien verstande dat in de sector, waarin de werkgeversfederatie als alleenvertegenwoordiger kan fungeren.

Op het vlak anderzijds van de uitwerking van procedures voor conflictpreventie hebben we eveneens kunnen vaststellen dat de totstandkoming en de inhoud van de regelgeving desbetreffende grotendeels die stappen en procedures voorziet die zeer frequent conflictpreventieovereenkomsten kenmerken, en hebben we niet kunnen vaststellen dat de multinationaliteit van de aktor (en de daaraan hypothetisch verbonden superieure onderhandelingsmacht) heeft geresulteerd in een meer stringente bepaling van de wederzijdse rechten en plichten van de aktoren in hun onderlinge betrekkingen.

Wat betreft de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak, stellen we grosso modo eveneens de quasi volledige integratie vast van multinationale ondernemingen binnen het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, en een zeer beperkte impact van multinationale ondernemingen op de procedurale regelgeving in de ondernemingen.

Daartoe hebben we vooreerst de aard en het karakter van de collectieve opstelling van werknemers in de onderneming bestudeerd, en onderzocht in hoeverre dit een bijzonder karakter aanneemt onder invloed van een unilaterale patronale regelgeving, gericht op de integratie van werknemers in de onderneming.

De resultaten van de studie zijn opmerkelijk. Algemeen beschouwd blijkt dat unilaterale regelgeving van werkgeverszijde gericht op voornoemde objectieven weinig frequent voorkomt in de sector, en niet kan worden gekwalificeerd als een algemeen constituerend kenmerk van het personeelsbeleid in multinationale ondernemingen. In het bijzonder is echter de reactie vanuit het systeem van arbeidsverhoudingen interessant t.a.v. de beperkte gevallen van multinationaal geïnduceerde innovaties in het personeelsbeleid, die zijn gericht op een desaffectatie van de werknemers van de traditionele vertegenwoordigingsorganen in de onderneming. Uit de bestudeerde gevallen bleek de eerder beperkte impact van het personeelsbeleid op de lokale collectieve opstelling bij arbeiders en bedienden, en algemeen het onvermogen van de meeste ondernemingen om de graad van

syndicale affiliatie en het militant karakter van de collectieve opstelling (bij werklieden in het bijzonder) te wijzigen.

De studie van de regelvorming i.v.m. de syndikale afvaardiging bevestigt o.i. zeer duidelijk de beperkte impact van de multinationaliteit van de werkgeversactor en daaraan hypothetisch verbonden superieure onderhandelingsmacht. We stelden immers vast dat zich in de multinationale petroleumsector een procedurale regelvorming heeft ontwikkeld, die aan de syndicale afvaardiging zeer ruime faciliteiten toekent; uit de studie van de bevoegdheidsuitoefening door de syndicale afvaardiging blijkt dat zich naast het conventioneel normenstelsel een specifieke regelvorming heeft ontwikkeld waarin het militant karakter van de syndicale afvaardiging, vooral bij de arbeiders, is gereflecteerd. Dit blijkt zowel uit de wijze waarop het bijstandsrecht, het controlerecht op de toepassing van C.A.O.'s en de in het licht van de vredesplicht beperkte onderhandelingsbevoegdheid van de syndicale afvaardiging zich hebben ontwikkeld en in een globaal perspectief reflectie zijn voor een sterke basisgerichte syndicale macht.

In zeer beperkte mate werd in een aantal ondernemingen gepoogd deze vnl. structureel geïnduceerde ontwikkeling van de syndicale afvaardiging af te remmen en om te buigen. Deze pogingen waren binnen de context van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector slechts marginaal succesvol.

Wat de ondernemingsraad betreft is de ruimte voor autonome regelvorming sterker beperkt tengevolge van het dwingend karakter van het heteronome normenstelsel. De studie van de concrete werking van de ondernemingsraad bevestigt echter nogmaals de quasi afwezigheid van tendenzen in multinationale ondernemingen tot beïnvloeding van de rol en de functie van de ondernemingsraad in de onderneming, zoals deze algemeen in België is geconcipieerd. Dit betekent o.a. dat problemen rond de instelling en de samenstelling van de ondernemingsraad eerder zeldzaam zijn en dat de ondernemingsraad in zijn dualiteit van extern gecontroleerd orgaan met ondernemings- en

samenwerkingsgerichte bevoegdheden en functies alsdusdanig grotendeels ook actief is in de meeste ondernemingen. Bijzondere aandacht werd besteed aan de wijze waarop de ondernemingsraad zijn informatieve bevoegdheden uitoefent en waarop dus de normen vervat in het K.B. van 1973 en C.A.O. nr. 9 worden toegepast. In ons onderzoek hebben we een onderscheid gemaakt tussen de "normale" informatiebevoegdheden (de basis- jaarlijkse en periodieke informatie) en de informatiebevoegdheden naar aanleiding van bijzondere gebeurtenissen. De onderzoeksresultaten, die vnl. gebaseerd zijn op interviews en bronnen op ondernemingsvlak, zijn opmerkelijk. Wat de "normale" informatieve bevoegdheden betreft, blijkt immers dat, integenstelling tot wat eventueel zou worden verwacht, primo, in de meeste ondernemingen de informatieverplichtingen vervat in voornoemde bronnen nauwgezet worden nageleefd, zowel wat de onderneming in België betreft, als wat betreft de groep of de financiële-economische entiteit; en secundo, blijkt dat de betrokkenen op ondernemingsvlak (de ondernemingsraadsleden) algemeen hun voldoening uitdrukten t.a.v. de wijze waarop ze zich ingelicht voelen over de groep. Deze evolutie van de informatieververschaffing in multinationale ondernemingen werd niet gedeeld door de syndicale vrijgestelden, die precies het gebrek aan informatie over de multinationale groep als belangrijk probleemaspect i.v.m. multinationale ondernemingen identificeerden. Wat daarentegen de informatie n.a.v. bijzondere gebeurtenissen betreft, stelden dezelfde betrokkenen op ondernemingsvlak dat primo, de wettelijke verplichtingen tot informatie of de modaliteiten ervan (tijdigheid, beraadslaging etc.) niet werden gevolgd en bevestigden ze, secundo, het in de literatuur reeds vaak geëvokeerde gevoel van onmacht t.o.v. een intransparant, onbereikbaar multinationaal beslissingsproces en beslissingscentrum, dat vaak vrij onverwacht ingrijpt in de lokale onderneming.

Een laatste aspect van procedurale regelvorming waaruit tenslotte de beperkte impact van multinationale ondernemingen op de organisatie van arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak kan worden afgeleid, situeert zich in het grotendeels ontbreken van multinationale innovaties gericht op het doorbreken van het impliciet

in de organisatie van Belgische arbeidsverhoudingen vervatte vertegenwoordigingsmonopolie van externe vakorganisatie in de vertegenwoordigingsorganen van de onderneming.

Uitzondering hierop vormen enerzijds een poging tot oprichting van een parallelle ondernemingsraad in één onderneming, (een multinationaal geïnduceerde innovatie die onder druk van factoren in het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen slechts een kortstondig succes kende), en anderzijds de oprichting van parallelle vertegenwoordigingsorganen voor kaderleden in de verschillende ondernemingen. Deze kwamen weliswaar tot stand onder impuls van de respectievelijke multinationale directies, maar lijken de stelling van quasi volledige integratie van multinationale ondernemingen in het systeem van arbeidsverhoudingen niet te ontkrachten, in de mate dat zich gelijkaardige tendenzen voordoen in nationale ondernemingen, en in de mate dat in de meeste ondernemingen deze evolutie in de eerste plaats wordt bepaald door een autonoom proces binnen de kadergroep zelf.

Globaal concluderend stellen we dus vast dat op het terrein van de procedurale regelvorming de multinationaliteit van de ondernemingen slechts marginaal de regelvorming in de ondernemingen en de sector heeft beïnvloed. De wijze waarop de partijen zich verhouden blijkt overwegend bepaald door nationale factoren, en de structuren die ze tot ordening van deze verhoudingen hebben uitgebouwd reflecteren de overwegend bepalende invloed vanuit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen.

Algemeen denken we aan de impact van het wettelijk kader en de impact vanuit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen, die ertoe leiden dat de structurele uitbouw van onderlinge verhoudingen in de multinationale petroleumsector beantwoorden aan het algemeen in België geldende kader. In het bijzonder denken we aan de specifiek sectoriële en regionale omgeving binnen dewelke de ondernemingen werkzaam zijn, en die het karakter van de onderlinge verhoudingen mee heeft bepaald.

Het verschil in regelvorming per onderneming en de mate waarin gepoogd wordt een meer bepalende invloed uit te oefenen op lokale arbeidsverhoudingen, lijken anderzijds vnl. samen te hangen met, primo, verschillen in de graad van centralisatie per onderneming, en van, secundo, verschillen in de nationaliteit en de management stijl. Vooral de beide laatste factoren lijken Amerikaanse ondernemingen er toe aan te zetten, binnen het globale beleid van integratie, een enigszins meer innoverend en multinationaal geïnspireerd beleid door te voeren. De verschillen per ondernemingen hangen verder samen met de omvang van het concern, in die zin dat de mogelijkheid tot het uitoefenen van een beperkte impact op arbeidsverhoudingen lijkt te groeien met de omvang, de faciliteiten en expertise aanwezig binnen de lokale ondernemingen en de moederonderneming.

Het tweede belangrijk deel van onze studie had betrekking op de substantiële regelvorming tussen multinationale ondernemingen en nationale vakorganisaties, en onderzocht hoe de regels die inhoudelijk het gebruik van arbeid in de onderneming normeren, worden uitgewerkt. Terzake werd met name aandacht besteed aan de onderhandelingen over loons- en arbeidsvoorwaarden en tewerkstelling. Ook hier staat dus de vraag naar de impact van multinationale ondernemingen op systemen van arbeidsverhoudingen centraal, naast de vraag naar de mate, waarin de multinationaliteit van de aktor is gereflecteerd in de ontwikkeling van de regelvorming. Deze vraag wordt andermaal gesteld tegen de achtergrond van de algemene literatuurhypothesen, die aan de multinationaliteit van de werkgeversaktor onderhandelingselementen verbonden die resulteren in een superieure onderhandelingsmacht van multinationale ondernemingen tegenover nationale aktoren.

Zoals reeds impliciet gesteld, werd om verschillende redenen ten aanzien van beide deelterreinen een onderzoek vanuit economisch perspectief naar de impact van multinationale ondernemingen op arbeidsverhoudingen uitgesloten, en hebben we ons beperkt tot een kwalitatief onderzoek waarbij de nadruk wordt gelegd op onderzoek naar de totstandkoming van de regelvorming, en niet de kwantitatieve resultaten ervan.

De vaststellingen inzake de regelvorming over tewerkstelling en de betekenis van de multinationale ondernemingen inzake indiceren vooreerst historische verschuivingen in het sectorieel normenstelsel. We stellen de totstandkoming vast van akkoorden in de jaren zestig die zeer aanzienlijke beperkingen opleggen aan de unilaterale beslissingsmacht van de ondernemingen tot autonome bepaling van het niveau van tewerkstelling. Deze regelvorming is zeer verregaand en zelfs uniek in het kader van Belgische arbeidsverhoudingen. Inhoudelijk immers worden op verschillende terreinen belangrijke beperkingen opgelegd aan de patronale vrijheid van bedrijfsvoering en afdanking: het werk aan derden en de bestaans- en werkzekerheid. Qua toepassingsgebied wordt de beschermingsregeling, die normaliter geldt ten aanzien van individuele ondernemingen, uitgebreid tot een vorm van sectoriële solidariteit, georganiseerd ten laste van de collectieve verantwoordelijkheid van alle petroleumbedrijven. Deze akkoorden worden anderzijds naar het einde van de jaren zeventig toe enigszins afgebouwd, wat culmineert in het akkoord van 1980 waarin enerzijds de tewerkstellingsgarantie voor nieuw aangeworven werknemers wordt opgeheven en de zeer verregaande bescherming bij sluiting wordt gewijzigd. Hiermee verliezen de vroegere akkoorden van 1960 weliswaar hun unieke betekenis in het kader van Belgische arbeidsverhoudingen, maar blijven desalniettemin aanzienlijke, nu meer financiële, hinderpalen gesteld aan de flexibiliteit van de ondernemingen op het vlak van tewerkstelling. Onze vaststellingen inzake de regelvorming over tewerkstellingsstabiliteit, zijn belangrijk. Zelfs na de beperkte modificatie van de akkoorden in 1980 duiden ze aan, dat ook op het terrein van tewerkstelling, waar dus arbeidsverhoudingen het economisch beleid van de ondernemingen het meest kruist, een regelvorming is tot stand gekomen die de beperkte impact aantoonde van de multinationaliteit van de werkgeversactor op nationale regelvorming. Dit noopt o.i. tot beperkte correcties op de in de literatuur op algemene wijze geponeerde hypothese van onderhandelingsongelijkheid tussen nationale vakorganisaties en multinationale ondernemingen.

De studie van de toepassing van de sectoriële regelvorming op ondernemingsvlak en van het autonoom normenstelsel inzake tewerkstelling op ondernemingsvlak is anderzijds revelerend omdat op dit terrein, het enige van deze studie, zeer duidelijk de

impact van multinationale onderneming op systemen van arbeidsverhoudingen blijkt. Zoals we uitvoerig hebben geschetst is het vnl. tengevolge van deze multinationale impact dat, in een sector waarin arbeidsverhoudingen zijn doordrongen van de ideologie van werkzekerheid, op ondernemingsvlak regels zijn tot stand gekomen die vaak afwijken van het principe van werkzekerheid. De wijze waarop deze multinationale impact operatief is werd eveneens duidelijk; we hebben gewezen op de impact op de regelvorming ten gevolge van elementen als : de intransparantie van beslissingsprocedures inzake tewerkstelling in multinationale ondernemingen, het aanwenden van intragroepcompetiviteit als onderhandelingselement, de betekenis die het informatiemonopolie in hoofde van multinationalaal management heeft op nationale vakorganisaties, de belangrijke financiële middelen die multinationalaal management ter beschikking staan om de onderhandelingspositie van vakorganisaties te wijzigen, de afwezigheid van een nationale band tussen hoofdhuis en nationale actoren in arbeidsverhoudingen, en de daaruit volgende dalende beïnvloedingsmogelijkheden van nationale actoren op negatieve tewerkstellingsbeslissingen.

In het kader van een studie die de graad van multinationale impact op systemen van arbeidsverhoudingen poogt te duiden leken ons nog twee opmerkingen noodzakelijk. Primo, dat de onderhandelingsmacht van multinationale ondernemingen zich slechts graadueel onderscheidt van de onderhandelingsmacht van nationale ondernemingen, in de mate dat de modaliteiten van machtsuitoefening groter zijn dan in nationale ondernemingen, maar anderzijds slecht gelijkmatig hun basis vinden in beginselen zoals de vrijheid van onderneming, de vrijheid van arbeid en het eigendomsrecht, die de markteconomie schragen. Secundo, dat de modaliteiten langs dewelke de impact van multinationale ondernemingen wordt uitgeoefend op de regelvorming, vnl. samenhangen met de omvang van het concern en haar activiteitsuitoefening langs een pluraliteit van vestigingen, en minder sterk wordt beïnvloed door het grensoverschrijdend karakter van hun activiteiten (met uitzondering voor de sluiting van RBP waar het gebrek aan toegankelijkheid van het beslissingscentrum een belangrijke hinderpaal voor de nationale actoren is geweest.)

Wat anderzijds de regelvorming over loons- en arbeidsvoorwaarden betreft, hebben we uitvoerig gewezen op de beperkte impact van de multinationaliteit van de aktoren op de regelvorming.

Uit de analyse van de onderhandelingen, zowel bij arbeiders als bedienden, is gebleken dat hoofdzakelijk factoren, verbonden aan het nationale en sectoriële kader, de totstandkoming en de inhoud van loons- en arbeidsvoorwaarden hebben beïnvloed. De meest bepalende factoren van de regelvorming bleken : de economische situatie in de Belgische petroleumsector, invloeden vanuit het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen, (zowel vanuit de overheid als vanuit de interprofessionele werkgeversfederatie), het peil van loons- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd in andere sectoren en de machtsmiddelen aangewend door nationale vakorganisaties. Het overwicht van deze nationale factoren bleek minder duidelijk bij de onderhandelingen en de regelvorming inzake de niet remuneratieve aspecten van loons- en arbeidsvoorwaarden. In het bijzonder denken we aan de onderhandelingen over de arbeidsduurvermindering, waar zeer duidelijk de onderhandelingsfactoren uit de nationale context worden aangevuld met factoren die rechtstreeks verband houden met de multinationaliteit van de ondernemingen, m.n. elementen zoals competitiviteitsvergelijking tussen verschillende vestigingen en technische problemen tengevolge een eenzijdige arbeidsduurvermindering in een productie-eenheid die deel uitmaakt van een geïntegreerd multinationalaal bedrijf, en die tegen arbeidsduurvermindering militeren. Wijzen we nochtans op het eerder subsidiaire karakter van deze elementen in de globale onderhandelingen, mede ten gevolge van de economische kenmerken van de sector die een nauwgezette competitiviteitsvergelijking tussen vestigingen in verschillende landen sterk bemoeilijkt.

Globaal blijken dus de aspecten verbonden aan de multinationaliteit van de ondernemingen een eerder minieme rol te spelen in de totstandkoming van de substantiële regelvorming over loons- en arbeidsvoorwaarden. Dit is o.i. eveneens een gevolg van de delegatie van de onderhandelingsbevoegdheid naar de sectoriële werkgeversfederatie toe, van het kapitaalsintensief karakter van de sector, waardoor loons- en arbeidsvoorwaarden een eerder marginaal kostenelement vormen in de totale bedrijfskost, en

tenslotte een gevolg van de schaduwrol die de overheid als derde aktor speelt in de onderhandelingen en de bepaling van loons- en arbeidsvoorwaarden. In de mate dat het verband wordt erkend tussen de elementen, die de totstandkoming van akkoorden over loons- en arbeidsvoorwaarden bepalen, en de inhoud van loons- en arbeidsvoorwaarden, blijkt dus ook hier een zeer beperkte multinationale impact op systemen van arbeidsverhoudingen. Alleszins blijkt, dat multinationale ondernemingen op het terrein van de remuneratieve aspecten - in de sector althans - zeer zelden optreden als sui generis ondernemingen die vanuit een verschillend referentiekader onderhandelingen voeren, en is het opmerkelijk dat in een sector, die qua productmarkt sterk is geïnternationaliseerd, de bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden in lokale filialen vnl. functie is van lokale factoren.

Wanneer we dus, bij wijze van globale evaluatie, de vaststellingen van ons caseonderzoek in de petroleumsector beschouwen vanuit het standpunt van de Belgische aktoren, de nationale overheid en de nationale vakorganisaties, dan blijkt vrij overtuigend dat ze, in hun betrekkingen met ondernemingen die filiaal zijn van multinationale concerns, relatief weinig zijn gconfronteerd met de multinationale werkelijkheid. In andere woorden, de beperkte impact van multinationale ondernemingen op de regelvorming in arbeidsverhoudingen, die is gereflecteerd in de eerder subsidiaire betekenis van factoren verbonden aan de multinationaliteit van de aktor in de totstandkoming en de inhoud van de regelvorming impliceert dat de multinationale filialen, in ons onderzoek althans, hoofdzakelijk zijn opgetreden als "nationale" en "onafhankelijke" ondernemingen, en niet als ondernemingen die deel uitmaken van een grensoverschrijdend concern met superieure onderhandelingsmacht. Meer bepaald is gebleken dat de nationale vakorganisaties zich als volwaardige aktor ontwikkelen; dat de multinationale bindingen van de ondernemingen niet hebben verhinderd dat de traditie van collectivisatie van optreden aan werkgeverszijde en beslissingsdelegatie aan nationale werkgeversaktoren wordt voortgezet; dat het kader waarbinnen partijen in België hun onder-

linge betrekkingen organiseren intact is gebleven in de petroleumsector; dat de overlegorganen op ondernemingsvlak in hun concrete werking zelden en eerder uitzonderlijk werden geconfronteerd met de multinationaliteit van de aktor en de eraan verbonden aspecten als ongelijke onderhandelingsmacht (zie bv. de syndikale afvaardiging); en dat de normbepaling inzake loon- en arbeidsvoorwaarden vnl. verloopt i.f.v. het nationale en sectoriële kader.

Vragen naar de mate waarin het Belgische nationaal kader van arbeidsverhoudingen is aangepast aan de economische werkelijkheid blijken zich in de praktijk op voornoemde terreinen in de petroleumsector niet te stellen.

Een confrontatie met die multinationale werkelijkheid heeft daarentegen wel plaats gehad, m.n. op die terreinen waar de regelvorming inzake arbeidsverhoudingen het meest het economisch beleid van de ondernemingen raakt: in concreto bij regelvorming inzake vastheid van betrekking en tewerkstelling.

In deze confrontatie met de multinationale werkelijkheid werden de vakorganisaties duidelijk geconfronteerd met de kenmerkende elementen van multinationaliteit : het informatie-monopolie in hoofde van multinationaal management, haar superieure onderhandelingsmacht t.g.v. de activiteiten in verschillende landen, de afwezigheid van een nationale band tussen hoofdhuis en nationale aktoren etc.

Ook terzake leek het ons echter nuttig erop te wijzen dat

1) de problemen van vakorganisaties zich niet fundamenteel onderscheiden van de problemen waarmee ze bij regelvorming op deze terreinen bij nationale ondernemingen worden geconfronteerd, vermits in multinationale ondernemingen slechts de modaliteiten van machtsuitoefening groter zijn, maar gelijkmatig hun basis vinden in de beginselen die de markteconomie schragen; 2) dat de modaliteiten langs dewelke de impact wordt uitgeoefend vnl. samenhangen met de omvang van het concern en minder sterk worden beïnvloed door het grensoverschrijdend karakter van haar activiteiten en 3) dat voornoemde additionele mechanismen van machtsuitoefening, niet in een automatische en structurele machtsongelijkheid tussen nationale en multinationale aktoren

resulteren, vermits de mogelijkheid tot aanwenden van deze mechanismen van machtsuitoefening in sterke mate wordt bepaald en geconditioneerd door de concrete ondernemingsomgeving en ondernemingsdoeleinden, die per onderneming, per sector verschillen.

Deze laatste opmerkingen, waarmee we hebben willen benadrukken dat multinationale ondernemingen niet kunnen worden beschouwd als sui generis ondernemingen die zich tengevolge van hun multinationale eigendomsstructuur, organisatie en management fundamenteel onderscheiden van andere actoren aan werkgeverszijde in arbeidsverhoudingen, beletten niet dat zich vragen stellen t.a.v. de wijze waarop het Belgisch kader is aangepast aan de veranderde economische werkelijkheid.

Meer bepaald kunnen vragen worden gesteld naar de mate waarin de informatierechten van de werknemers niet moeten worden uitgebreid naar de groep toe (algemeen en in het bijzonder inzake tewerkstelling, zie EG voorstel) en naar aspecten nauwer verbonden aan het bedrijfsbeleid, prijsstrategieën, marketingstrategieën, produktiestrategieën etc); naar de mate waarin onderhandelingsmethoden kunnen worden gereguleerd (verbod tot het hanteren van bepaalde onderhandelingsmethodes, zie OESO-code); naar de mate waarin de informatie, consultatie en onderhandelingsstructuren kunnen worden aangepast aan de economische realiteit van gecentraliseerde beslissingsvorming inzake tewerkstelling (de "access to real decisionmakers"), naar de mate waarin de nationale overheden kunnen worden geïnformeerd en betrokken bij tewerkstellingsbeslissingen en naar de mate waarin onderhandelingsrechten en inspraak van werknemers bij economische beslissingen die hun dienstverband raken kunnen worden versterkt. In het licht van het vnl.diagnostieke perspectief van deze verhandeling lijkt ons een verdere studie van deze remedierende opmerkingen, die, het weze opgemerkt, een waaier van problemen stellen, niet aangewezen. Op basis van onze vorige commentaren komt het ons trouwens voor dat de beleidsvragen en antwoorden die specifiek betrekking hebben op de problematiek van arbeidsverhoudingen in multinationale ondernemingen als sui generis ondernemingen, slechts een bijzondere toepassing lijken te vormen van de algemene beleidsproblematiek waarmee de beleidsverantwoordelijken worden geconfronteerd in arbeidsverhoudingen algemeen. Dit impliceert trouwens dat in een dergelijk remediërend perspectief fundamentele vragen i.v.m. de rol en de

bijdrage van werknemers in de onderneming en het economisch beslissingsproces moeten worden behandeld (het zogeheten debat over de democratisering van de onderneming en over de mate van deelname van werknemers in het beheer van de onderneming).

Tot dusver hebben we in dit algemeen besluit de belangrijkste vaststellingen van de casestudy weergegeven, die hoofdzakelijk, behalve op voornoemd terrein van de tewerkstelling, wijzen op de beperkte impact van multinationale ondernemingen op de regelvorming in arbeidsverhoudingen. Deze vaststellingen beantwoorden niet aan de uitgangshypothese en contrasteren met wat in algemene kringen over multinationale ondernemingen wordt gedacht. Een verklaring van onze bevindingen lijkt ons dus nog noodzakelijk.

2. Verklaring van de bevindingen in de petroleumsector

Impliciet hebben we reeds doorheen de studie gewezen op de verschillende elementen die de afwezigheid van multinationale impact verklaren, en op de elementen die de multinationale impact op regelvorming in de petroleumsector afremmen.

In dit algemeen besluit willen we nu pogen enige ordening te brengen in deze elementen, die o.i. allen variabelen zijn die de graad van impact vanuit multinationale ondernemingen op de regelvorming bepalen. Hiertoe zullen we dus trachten zo beknopt mogelijk de belangrijkste variabelen aan te duiden die de impact van multinationale ondernemingen op regelvorming bepalen.

Algemeen is duidelijk dat de impact van multinationale ondernemingen op het systeem van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector wordt bepaald door een waaier van factoren, het volledige contextuele kader m.a.w. Ons insziens lijkt het ons echter onze opdracht niet meer deze veelheid van variabelen te herhalen maar wel hieruit de belangrijkste te deduceren die fungeren als zogenaamde strategische of onafhankelijke variabelen ter verklaring van onze vaststellingen in de petroleumsector.

Als uitgangsggegeven van dit verklaringsmodel gelden de hypothesen, vertrekken we m.a.w. van de potentialiteit van multinationale ondernemingen om, op basis van hun structuurkenmerken, de regelvorming in nationale systemen van arbeidsverhoudingen te beïnvloeden.

Deze potentialiteit volgt uit de multinationale organisatie-structuur, managementstructuur en productiestructuur, uit de omvang en het buitenlands karakter van de ondernemingen, m.a.w. de verschillende elementen waaruit voor een strategie in arbeidsverhoudingen bepalende onderhandelingselementen kunnen worden geput.

Wanneer nu uit onze studie is gebleken, dat deze algemene potentialiteit niet automatisch en als sui generis factor resulteert in een impact van multinationale ondernemingen op systemen van arbeidsverhoudingen, maar varieert volgens verschillende factoren, dan stelt zich de vraag welke de belangrijkste variabelen zijn die de impact van multinationale ondernemingen op de regelvorming in arbeidsverhoudingen in de petroleumsector bepalen, alsmede de vraag wanneer en waarom multinationaliteit al dan niet een bepalende impact uitoefent op arbeidsverhoudingen in de petroleumsector.

Verschillende factoren lijken ons dan te kunnen fungeren als zogenaamde strategische verklaringselementen.

Een deel van deze factoren zijn verbonden aan de kenmerken van het nationale systeem van arbeidsverhoudingen en lijken van essentiële betekenis om de beperkte impact van multinationale ondernemingen op de regelvorming in de petroleumsector te verklaren. Vooreerst de mate van dwingende organisatie van het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen.

Uit de casestudy in de petroleumsector is gebleken dat de afwezigheid van multinationale impact op de regelvorming in belangrijke mate een gevolg is geweest van de dwingende of sterk bevorderende wetgevende organisatie van het systeem van arbeidsverhoudingen. Hierbij denken we aan de zeer belangrijke rol van de wetgeving inzake de ondernemingsraaden KGVH waarbij dwingend op ondernemingsvlak een aantal organen werden gecreëerd die niet alleen op zichzelf belangrijk zijn voor de organisatie van de arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak, maar die in een

eerste fase en mede dank zij de bescherming die ze genieten op basis van een dwingende wetgeving, in veel ondernemingen fungeren als de organen waarrond zich op ondernemingsvlak in eerste instantie een syndicale beweging kan ontwikkelen. Hierbij denken we in de tweede plaats aan deze aspecten van het wetgevend kader, die, zonder dwingend te zijn, in sterke mate een bepaalde organisatie van arbeidsverhoudingen stimuleren en bevorderen en als dusdanig een multinationale impact op de regelvorming afremmen. In dit verband verwijzen we naar de organisatie van het collectief overleg, de betekenis van de algemeen verbindend verklaring van CAO's voor het sectorieel collectief overleg, het juridisch monopolie van de representatieve vakorganisaties en hun belangrijke rol in het collectief overleg, enz.

Een tweede element dat o.i. in belangrijke mate de beperkte graad van multinationale impact op de regelvorming in de petroleumsector verklaart, situeert zich in het feit dat binnen het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen een pluralistisch model van arbeidsverhoudingen algemeen verspreid is. Zo lijken de vrij algemene aanvaarding van de legitimiteit van vakorganisaties binnen arbeidsverhoudingen, het voor werklieden en bedienden impliciet erkende vertegenwoordigingsmonopolie van de representatieve vakorganisaties, de algemene praktijk van collectief overleg inzake substantiële regelvorming, en de eveneens vrij algemene aanvaarding, langs werkgevers- en werknemerszijde van een pluralistisch model van arbeidsverhoudingen, factoren die kunnen fungeren als verklaringsgegeven voor onze vaststellingen.

Specifiek kan dit trouwens worden gededuceerd uit onze bevindingen voor de petroleumsector. Voornoemde nationaal kenmerk fungeert o.a. als partiële verklaringsfactor voor de snelle erkenning van de vakorganisaties, de virtuele afwezigheid van het gebruik van multinationale onderhandelings technieken die als "bargaining in bad faith" kunnen worden gekwalificeerd, en is gereflecteerd in het vlot tot stand komen van procedurale regelvorming bij de bedienden, waar ondanks de zwakte van de bediendenvakorganisaties zeer snel een pluralistisch model van arbeidsverhoudingen wordt ingericht, in lijn met de algemeen geldende ideologie van het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen.

Het ontbreken van een dergelijk algemeen geldende ideologie inzake de organisatie van arbeidsverhoudingen bij kaderleden kan deels de sterkere multinationale impact op de regelgeving bij kaderleden verklaren.

De belangrijke rol van de overheid in het "national social network" vormt een derde element dat o.i. in belangrijke mate de beperkte graad van impact van multinationale ondernemingen op de regelgeving in de petroleumsector kan verklaren.

Deze rol van de overheid in het national social network, waarmee we de rol bedoelen die de overheid speelt in het economisch leven, gezien in verband met de in België sterke band tussen overheid en politieke partijen, heeft een remmende invloed gehad op de impact van multinationale ondernemingen op de regelgeving in de petroleumsector. Zelfs los van de specifieke situatie van de petroleumsector, m.n. zijn essentiële functie in het economisch leven (zie verder) wordt dit in de petroleumsector scherp geïllustreerd door de wijze waarop de overheid in verschillende conflicten (over werkzekerheid, de sluiting RBP etc.) als derde aktor een niet onbelangrijke rol heeft gespeeld, o.i. leidend tot een "nationalisering" van arbeidsverhoudingen.

Een belangrijk deel van de factoren die de beperkte multinationale impact op het systeem van arbeidsverhoudingen in de petroleumsector kunnen verklaren, situeren zich in de specifieke sectoriële context. De belangrijkste elementen daarvan zijn: vooreerst de kapitaalsintensiviteit van de sector. Uit de studie van de regelgeving in de petroleumsector is vrij duidelijk gebleken dat een belangrijke variabele die aan de basis ligt van de beperkte rol van factoren verbonden aan de multinationaliteit van de aktoren wordt gevormd door de kapitaalsintensiviteit van de sector. Dit is in het bijzonder gebleken bij de studie van de regelgeving inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

Als sectorieel gegeven blijkt de kapitaalsintensiviteit tendenzen tot "multinationalisering" van arbeidsverhoudingen af te remmen om verschillende redenen : de kapitaalsintensiviteit van de sector impliceert de marginaliteit van de loonkost in het multinationalaal concern, en verplicht tot een minder nauwe controle

op de regelvorming die slechts zijdelings het economisch beleid beïnvloedt; in tweede instantie lijkt het nuttiger, binnen een kapitaalsintensieve sector, waar loon- en arbeidsvoorwaarden normaliter en vrij automatisch reeds een hoog peil bereiken, het nationaal loonpeil als referentiekader voor onderhandelingen te hanteren dan het internationaal loonpeil. Een dergelijke druk om de "orbit of coercive comparison" nationaal te lokaliseren kan trouwens worden geanticipeerd vanuit andere nationale actoren, de nationale overheid en de interprofessionele werkgeversfederatie. In laatste instantie kan om pragmatische redenen worden afgezien van het aanwenden van factoren verbonden aan de multinationaliteit van de ondernemingen, zowel om te vermijden dat de "orbit of comparison" van de vakorganisaties zich eveneens internationaal situeert, als om additionele onderhandelingsmoeilijkheden, eventuele conflicten en de hogere kost eraan verbonden, te vermijden t.a.v. problemen die marginaal blijven aan bedrijfsvoering in multinationale filialen in dergelijke kapitaalsintensieve sectoren.

De technologie van de sector vormt een andere belangrijk sectorieel gegeven, dat weliswaar niet an sich de beperkte impact van multinationale ondernemingen in de petroleumsector verklaart, maar wel optreedt als oorzakelijk factor die het systeem van arbeidsverhoudingen in de sector - de omgeving van de multinationale onderneming - modelleert en als dusdanig de impact van multinationale ondernemingen op arbeidsverhoudingen in de petroleumsector beperkt. Het belang van de technologie in de petroleumsector in het verklaren van de beperkte impact van multinationale ondernemingen op systemen van arbeidsverhoudingen is alleszins duidelijk. Het feit dat het een sector betreft met een spitstechnologie ligt aan de basis van de spanningen op de arbeidsmarkt die tot de groei van een sterke syndicale beweging en afremming van de impact van multinationale beïnvloeding op de regelvorming hebben aanleiding gegeven; anderzijds ligt de technologie ook rechtstreeks aan de basis van de onderhandelingsmacht van de vakorganisaties op ondernemingsvlak, in de mate dat de kwetsbaarheid van ondernemingen voor kleine conflicten er een gevolg van is.

De economische belangrijkheid en de vitale betekenis van de sector in de nationale economie vormt een andere factor die de specifieke situatie in de petroleumsector kan verklaren. Het belang van deze factor wordt zeer duidelijk uit onze analyse van regelgeving in de petroleumsector. Meermaals hebben we gewezen op de mate waarin de vitaliteit van de sector in de nationale economie heeft geleid tot een afremmen van de tendens tot "multinationalisering" van arbeidsverhoudingen. De economische belangrijkheid van de sector heeft immers het effect dat de andere nationale aktor, de overheid, die normaliter in arbeidsverhoudingen een subsidiaire rol vervult, meermaals rechtstreeks of onrechtstreeks de regelgeving heeft beïnvloed en als dusdanig een eventuele impact van multinationale factoren op arbeidsverhoudingen heeft geneutraliseerd, mede vanuit de potentialiteit van de tussenkomst van de overheid in de economische ordening van de sector.

Het is vrij logisch dat de economische conjunctuur van de sector eveneens een factor vormt om de beperkte mate van multinationale impact op arbeidsverhoudingen in de petroleumsector te verklaren. Uit onze gegevens betreffende de petroleumsector kan worden afgeleid dat groeivoorzichten en de gunstige economische ontwikkeling vnl. in een afremmend effect resulteren t.a.v. de multinationalisering van arbeidsverhoudingen.

Deze factor treedt op als onafhankelijke variabele op een dubbele wijze. In de eerste plaats onrechtstreeks, in de mate dat de economische situatie een van de belangrijkste variabelen vormt die de syndicale macht en de onderhandelingsmacht van lokale vakorganisaties heeft bepaald en als dusdanig de weerstanden binnen lokale systemen van arbeidsverhoudingen tegenover een eventuele multinationale beïnvloeding vormt. Dit werd zeer duidelijk geschetst in de petroleumsector waar doorheen de jaren vijftig en zestig de tengevolge van de gunstige economische situatie ontwikkelde vakbondsmacht, in zeer sterke mate een countervailing power heeft gevormd tegen pogingen op vanuit de multinationaliteit van de aktoren de regelgeving te beïnvloeden. Deze vaststelling geldt zowel ten aanzien van de procedurale regelgeving in de sector als ten aanzien van de substantiële regelgeving.

In de tweede plaats treedt de factor op op een meer rechtstreekse wijze, in de mate dat de gunstige economische situatie in de sector een element blijkt dat een multinationale impact op arbeidsverhoudingen afremt, in zoverre dat arbeidsverhoudingen zich in een minder antagonistisch kader realiseren en een recours naar multinationale onderhandelingselementen algemeen minder frequent is. Invers resulteert dit vooral in de petroleumsector, na de petroleumcrisis van 1973 en de dalende groeivoorzichten, in de sterkere multinationale impact op de substantiële regelgeving inzake tewerkstelling. De aanwezigheid van een sectoriële syndicale traditie en van sectorieel syndicaal leiderschap vormt o.i. een laatste factor die op belangrijke wijze de vastgestelde situatie in de petroleumsector kan verklaren. Deze variabele, die nauw samenhangt met de voornoemde factoren, moet echter worden beschouwd als onafhankelijke variabele, in de mate dat deze factor voornoemde structurele tendenzen naar de ontwikkeling van vakbondsmacht actualiseert, en niet steeds voorhanden is in een situatie die onder invloed van de vorig genoemde variabelen (bv. de economische conjunctuur) tendeert naar de ontwikkeling van vakbondsmacht. Deze factor is bepalend in de mate dat de sectoriële aanwezigheid ervan een belangrijk element vormt in het afremmen van multinationale impact op arbeidsverhoudingen door het operationaliseren van de weerstand vanuit lokale systemen van arbeidsverhoudingen tegenover een multinationalisering van arbeidsverhoudingen. De petroleumsector althans geeft een vrij scherp voorbeeld van het belang van deze factor wanneer men de graad van multinationale impact op de regelgeving vergelijkt voor de drie categorieën van werknemers in de sector, en meer bepaald wanneer men de multinationale impact op de procedurale en substantiële regelgeving voor werklieden en de reactie daarop vanuit het systeem van arbeidsverhoudingen vergelijkt met de multinationale impact op de procedurale en substantiële regelgeving bij respectievelijk kaderleden en bedienden en met het ontbreken, ten gevolge van een syndicale traditie, van gelijkaardige reacties vanuit het systeem van arbeidsverhoudingen.

Voorname situaties illustreren dus de werking van deze factor als onafhankelijke variabele, in de mate dat de structurele onderhandelingsmacht van de categorieën identiek is, tengevolge van de gelijkaardige sectoriële omgeving, maar de reactie vanuit het systeem van arbeidsverhoudingen en dus de impact van multinationale ondernemingen op de regelgeving verschilt, tengevolge van de aanwezigheid van syndicale traditie.

Een aantal facetten die de beperkte multinationale impact op arbeidsverhoudingen in de petroleumsector tenslotte kunnen verklaren zijn verbonden aan kenmerken die verschillen per onderneming (1). Vooreerst komt het ons voor dat een deel van de beperkte impact op de regelgeving kan worden verklaard door de aard van de activiteiten van de multinationale filialen in de petroleumsector, binnen de ganse produktieketen van hun respectievelijke concerns. Op basis van onze gegevens komt het ons voor dat de vraag, of het lokale filiaal marketing - dan wel productieactiviteiten ontwikkelt een eerste differentiërend criterium vormt. De tengevolge van marketingactiviteiten grotere gebondenheid aan de nationale markt vormt meer bepaald een element dat een "multinationalisering" van arbeidsverhoudingen negatief heeft beïnvloed in een aantal ondernemingen in de petroleumsector. Productieactiviteiten in hoofde van de multinationale filialen in de sector lijken daarentegen een element te vormen dat een "multinationalisering" van arbeidsverhoudingen stimuleert. Merken we echter op dat de vrij lage graad van productieintegratie tussen verschillende multinationale filialen van eenzelfde multinationaal concern in de petroleumsector een grotere bepalende impact van de multinationaliteit van de aktor op de regelgeving lijkt te hebben afgeremd (zie bv. de beperkte betekenis van de multinationaliteit als onderhandelingsfactor in de discussies over arbeidsduurvermindering).

(1) We moeten opmerken dat deze studie voor de doeleinden van een differentiatie per onderneming niet voldoende is gedetailleerd naar ondernemingsvlak toe, en dat het onderzoekspakket van ondernemingen te beperkt is om bv. de classificatie van Van Den Bulcke - die een onderscheid maakt tussen multinationale ondernemingen, multinationaal gerichte ondernemingen, beperkt multinationaal gerichte ondernemingen, oligonationale en binationale ondernemingen - (Zie Van Den Bulcke, D., o.c., 1975, p.29 e.v.) te toetsen op het vlak van arbeidsverhoudingen.

In de tweede plaats lijkt de graad van decentralisatie in beslissingsvorming over arbeidsverhoudingen - die, met uitzondering van de problematiek tewerkstelling - in de meerderheid van de onderzochte ondernemingen wordt toegepast, een factor te zijn geweest die de multinationale impact op regelvorming afremt. Uitzondering hierop vormen de Amerikaanse ondernemingen, waar een tendens naar sterkere centralisatie ook inzake arbeidsverhoudingen wordt vastgesteld (vnl. de ondernemingen A, G en F). In derde instantie lijkt de beperkte multinationale impact op de regelvorming - binnen de ondernemingskenmerken - samen te brengen met de omvang van het concern, waartoe het filiaal in België behoort. Op basis van onze gegevens in de petroleum-sector lijkt deze meer bepaald te worden afgeremd in deze filialen die deel uitmaken van concerns die t.g.v. hun beperkte omvang geen gespecialiseerd management, planningstechnieken en expertise ter beschikking hebben.

Een vierde onafhankelijke variabele tenslotte die per onderneming de impact van multinationaliteit op de regelvorming lijkt te differentiëren en in bepaalde gevallen beperkt hangt af van wat we omschrijven als de "economische raison d'être" van het lokale filiaal. Het komt ons nl. voor dat de graad en de mate van multinationale impact varieert volgens de economische functie van het filiaal binnen de globale groepsstrategie en m.n. toeneemt naargelang de investeringen in het lokaal filiaal horizontaal en kostenbesparend zijn geconcipieerd (bv. onderneming F) en afneemt naargelang het lokaal filiaal daarentegen marktgeoriënteerd is (D), of naargelang het filiaal, in functie van de globale groepsstrategie vnl. tot doel heeft een deel van de energiebevoorrading voor de groep te controleren (B). Deze variabele, waarmee impliciet de subsidiariteit van het arbeidsverhoudingenbeleid aan het economisch beleid van het lokale filiaal, en zijn economische functie binnen de globale financiële en economische strategie van het concern wordt erkend, vereist duidelijk verder onderzoek. In het kader van deze beperkte studie kunnen we deze variabele dus slechts hypothetisch poneren, als een van de variabelen die de mate van multinationale impact op de regelvorming kunnen verklaren.

Met dit overzicht van de o.i. meest belangrijke, zogenaamde strategische factoren, die de beschrijving van de regelvorming in de multinationale petroleumsector ook verklaren, beëindigen we onze casestudy.

3. Naar een generalisatie van onze bevindingen

In het licht van ons uitgangspunt, de literatuurbevindingen over multinationale ondernemingen en arbeidsverhoudingen, moet o.i. nog een slotvraag worden gesteld. Kunnen bovenstaande bevindingen, die betrekking hebben op de particuliere situatie in de petroleumsector, nuttig zijn in het zeer algemene debat over de impact van multinationale ondernemingen op systemen van arbeidsverhoudingen in geïndustrialiseerde landen ?

Ons insziens wel, in de mate dat met de nodige voorzichtigheid, de factoren, die in dit algemeen besluit ter verklaring van de particuliere situatie in de petroleumsector werden gegeven, worden geabstraheerd en gehanteerd als elementen van een hypothetisch model op basis waarvan verder onderzoek, op ondernemingsvlak, sectorieel vlak en nationaal vlak, naar de impact van multinationale ondernemingen op arbeidsverhoudingen worät uitgevoerd. In een dergelijk hypothetisch model geldt als uitgangsgegeven de potentialiteit van multinationale ondernemingen, om op basis van hun structuurkenmerken, arbeidsverhoudingen te beïnvloeden. Het doel van een dergelijk model bestaat er dus in aan te duiden wanneer en onder invloed van welke variabelen precies deze potentialiteit zich zal realiseren in een aktuele impact van multinationale ondernemingen op arbeidsverhoudingen (1). Als model draagt het alsdusdanig bij tot theorievorming in arbeidsverhoudingen enerzijds (door het aanduiden van strategische variabelen die arbeidsverhoudingen gedrag bepalen) en kan het anderzijds nuttig in beleidsvoorbereiding (door als diagnostiek model enige mate van voorspelbaarheid na te streven m.b.t. het gedrag van multinationale ondernemingen in arbeidsverhoudingen).

De variabelen volgens dewelke deze potentialiteit zal variëren situeren zich op verschillende niveaus en zou dus toelaten de verschillen (in impact op arbeidsverhoudingen) tussen individuele multinationale ondernemingen binnen eenzelfde sector te toetsen, de verschillen in impact tussen multinationale ondernemingen in verschillende sectoren en de verschillen in impact van multinationale ondernemingen op nationale systemen van arbeidsverhoudingen in verschillende landen.

Vermits het gebaseerd is op onze bevindingen zullen we de belangrijkste elementen ervan slechts kort herhalen.

De variabelen die de graad van multinationale impact op regelgeving bepalen, variëren dus vooreerst per onderneming.

Meer bepaald kunnen op dit niveau 4 elementen worden onderscheiden die optreden als onafhankelijke variabele om de graad en het karakter van de multinationale impact te differentiëren. Met name, primo, de activiteiten van het lokale filiaal binnen de ganse produktieketen van het concern - waarbij hypothetisch wordt gesteld dat marketingactiviteiten en multinationalisering van arbeidsverhoudingen afremmen, en produktieactiviteiten, vooral wanneer deze gepaard gaan met een sterke productieintegratie binnen het concern ^{leiden naar} een "multinationalisering" van arbeidsverhoudingen. Secundo, de graad van centralisatie/decentralisatie in beslissingsvorming waarbij een grotere multinationale impact kan worden geanticipeerd naarmate de beslissingsvorming in het concern meer is gecentraliseerd. Tertio, de omvang van het concern waarvan het lokale filiaal deel uitmaakt, en die naarmate die toeneemt of afneemt, resulteert in een parallelle sterkere of dalende multinationale impact op arbeidsverhoudingen. Quarto, de economische functie en raison d'être van het lokale filiaal binnen het globale concern. Hypothetisch stellen we terzake dat de multinationale impact op arbeidsverhoudingen zal toenemen naarmate het filiaal zijn economische bestaansreden vindt in het kader van een horizontale en kostenbesparende investeringsstrategie en zal afnemen naarmate de investering in het filiaal zijn grondslag vindt in uitzweveringsmotieven van fiscale of marktgeoriënteerde aard of in uitwervingsmotieven gericht op het veilig stellen van grondstoffenbevoorrading.

De variabelen die de graad van multinationale impact op regelvorming bepalen, variëren verder volgens de kenmerken van de sector waarin de multinationale onderneming actief is.

Hypothetisch kan worden vooropgesteld dat volgende variabelen terzake een strategische en bepalende invloed zullen uitoefenen.

Vooreerst kan hypothetisch worden vooropgesteld dat de graad van multinationale impact zal variëren volgens de graad van kapitaals- of arbeidsintensiviteit van de sector; met dien verstande dat een grotere kapitaalsintensiviteit tendenzen naar "multinationalisering" van arbeidsverhoudingen zou afremmen en een grotere arbeidsintensiviteit een sterkere multinationale impact op arbeidsverhoudingen zou induceren. De technologie van de sector kan als tweede onafhankelijke variabele worden geponeerd omdat deze oorzakelijk het systeem van arbeidsverhoudingen - de omgeving binnen dewelke de onderneming - meebepaalt (langs zijn invloed op de arbeidsmarktsituatie en op de onderhandelingsmacht van vakorganisaties). Bij wijze van hypothese kan in een algemeen model worden gesteld dat naarmate de technologische ontwikkeling in de sector verder is doorgedreven, de multinationale impact op regelvorming in arbeidsverhoudingen zou dalen.

De vitale betekenis van de sector binnen de nationale economie vormt een verdere differentiërende factor die als onafhankelijke variabele de multinationale impact op arbeidsverhoudingen kan beïnvloeden, in die zin dat kan worden vooropgesteld dat naarmate vitale betekenis van de sector in de nationale economie toeneemt, een belangrijker rol van de nationale overheid kan worden geanticipeerd, die tendenzen tot "nationalisering" van arbeidsverhoudingen versterkt en tendenzen tot multinationale impact op arbeidsverhoudingen afremt. De aanwezigheid tenslotte van een sectoriële syndicale traditie en van sectorieel syndicaal leiderschap operationaliseert, als onafhankelijke variabele, de eerder genoemde sectoriële kenmerken die een sterk syndicalisme mogelijk maken (bv. de economische conjunctuur en operationaliseert als dusdanig eveneens de identiteit en weerstanden binnen systemen van arbeidsverhoudingen tegen multinationale impact op de regelvorming in arbeidsverhoudingen. Invers kan dus worden gesteld dat de afwezigheid ervan meer ruimte laat voor een "multinationalisering" van arbeidsverhoudingen.

De variabelen die de graad van multinationale impact bepalen, variëren tenslotte volgens de kenmerken van de nationale systemen van arbeidsverhoudingen waarin de multinationale onderneming actief is.

Hypothetisch kan worden vooropgesteld dat volgende kenmerken van systemen van arbeidsverhoudingen een bepalende invloed zullen uitoefenen om de multinationale impact te differentiëren. Met name in de eerste plaats, de mate van dwingende organisatie van nationale systemen van arbeidsverhoudingen. Het hoeft nauwelijks verdere verklaring dat, naarmate een systeem van arbeidsverhoudingen meer dwingend is georganiseerd, de potentia-liteit van multinationale beïnvloeding van de lokale regelvorming in arbeidsverhoudingen zal worden afgeremd.

Een tweede kenmerk van nationale systemen van arbeidsverhoudingen dat in een algemeen hypothetisch model moet worden opgenomen om bij te dragen tot een differentiëring in de graad van multi-nationale impact op lokale systemen van arbeidsverhoudingen situeert zich o.i. in de graad van algemene verspreiding, bin-nen het systeem van arbeidsverhoudingen, voor een pluralistisch model van arbeidsverhoudingen. Bij wijze van hypothese stellen we voorop dat, naarmate dit pluralisme meer algemeen over het ganse systeem van arbeidsverhoudingen is verspreid (en bv. niet beperkt is tot bepaalde sectoren, regio's of werknemersgroepen) de potentialiteit van multinationale impact op het systeem van arbeidsverhoudingen zal afnemen. De belangrijkheid en de rol van de overheid in het "national social network" vormt o.i. een laatste belangrijke variabele die mee de graad van multinationale impact op regelvorming in arbeidsverhoudingen zal bepalen, in die zin dat naarmate die rol in belangrijkheid toneemt, tendenzen tot tussenkomst van de nationale overheid en dus tot "natio-nalisering van arbeidsverhoudingen" worden versterkt.

Met deze poging tot generalisatie van onze bevindingen kunnen we dit onderzoek nu afsluiten. De betekenis van dit onderzoek situeert zich o.i. vnl.in haar bijdrage tot demystificatie van de problematiek en in de aanzet tot theorievorming in de proble-matiek arbeidsverhoudingen - multinationale ondernemingen.

Beide moeten er toe bijdragen dat de problematiek van arbeidsverhoudingen en multinationale ondernemingen tot zijn juiste dimensies wordt teruggebracht, waarbij dus enerzijds de eigenheid en specificiteit van de multinationale problematiek wordt erkend, zonder dat deze anderzijds wordt losgekoppeld van de algemene problemen die worden gesteld op het vlak van arbeidsverhoudingen. Het is gelijktijd duidelijk dat verder onderzoek nog noodzakelijk is.

Dit lijkt ons te moeten evolueren in twee richtingen. In de eerste plaats lijkt het ons verder onderzoek noodzakelijk in het verlengde van dit onderzoek, waarbij dus vnl. een probleemdetecterend perspectief centraal staat. Met name lijkt het ons nuttig de stellingen uitgewerkt in deze studie verder te toetsen aan de hand van zowel ondernemingsstudies, sectoriële studies en nationale vergelijkingen, die de respectievelijke validiteit van de vaststellingen en het verklaringsmodel kunnen testen. Anderzijds lijkt ons verder beleidsonderzoek noodzakelijk, gericht op een eventuele remediëring van de problemen gesteld door multinationale ondernemingen, langs nationale, regionale of wereldwijde reglementering enerzijds, langs een studie van de mogelijkheden van een internationalisatie van arbeidsverhoudingen en collectief overleg anderzijds.

BIBLIOGRAFIE VAN DE GECITEERDE WERKEN.

- Abell, P. , Organisations as bargaining and influence systems, London, 1975.
- A.B.V.V. , Verslag van Congres te Brussel op 18, 19 en 20 april 1975.
- Ackoff, R. , A concept of corporate planning, New York, Wiley and Sons, 1970.
- A.C.V. , Werkdocument tot voorbereiding van het XXVII ste algemeen statutair Congres, april 1980.
- A.C.V. , Het economische programma van het A.C.V. , in A.C.V. Vakbeweging, 25.12.1978 .
- A.C.V. , Verslag Commissie Energie, Overzicht van de door de Raad van het A.C.V. op 29.1.1974 aangenomen voorstellen. (stencil).
- A.C.V. , Werkzaamheden van de Commissie Energie, A.C.V. , 1974.
- Adam, G. , The world corporation problematics : Apologetics and Critique, Trends, World Economy n° 5, Budapest 1971.
- Adelman, M. , The world petroleum market, John Hopkins University, Baltimore, 1972.
- Aharoni, Y. , On the Definition of a Multinational Corporation, in The Multinational Enterprise in Transition, Selected Readings and Essays, Uitgegeven door A. Kapoor en Phillip D. Grub, Darwin Press, Princeton, N.J. 1972, p. 3-20.
- Aharoni, Y. , The foreign investment decision process, Boston, Harvard U.P., 1966.
- Aharoni, Y. , The definition of a Multinational Corporation, Quarterly Review of Economics and Business, 1971 n° 3, p. 27-38.
- Aitken, T. , Multinational Man; the role of the manager abroad, London, Allen and Unwin, 1973.
- Albeda, W. , Multinationale Ondernemingen en arbeidsverhoudingen, T.V.V.S. , 1975, jan., p. 18-22.
- Allen, V.I. , The Sociology of Industrial Relations, London, 1971.
- Alsegg, R. , Control Relationships between American Corporations and their European Subsidiaries, New York, AMA, 1971.

- American Chambre of Commerce in Belgium , American Companies in Belgium, jan. 1975.
- Andersen, R. , La régulation des prix en droit belge, 1977.
- Ansoff, H. , Corporate Strategy , Harmondsworth, Pelican Books, 1968.
- Antonopoulo, H. , Les commissions paritaires d'industrie en Belgique , Brussel, 1926.
- Armstrong, K. , Bowers, D. , Burkitt, B. , The measurement of trade union bargaining power, BJIR, vol. XV, n° 1.
- Arpan, J. , The shifting balance of power in the oil environment, Atlanta Economic Review , 1975, sept.-oct. , p.32-36.
- Ash, R. , New Anatomy of World Business, CJWB 1970, march, p.90-93.
- Askenazy, H. , Les Grandes Sociétés Européennes, Brussel, Editions du CRISP, 1971.
- Babson, S. , The Multinational Corporations and Labor, Review of radical political economics, spring 1973, p.19-36.
- Bain, G. en Clegg, H. , A strategy for industrial relations research in Great-Britain, BJIR, 1974, vol. XII, n°1.
- Bain, G. en Elsheik, F. , Union Growth and the Business Cycle , Basil Blackwell, Oxford, 1976.
- Bakke, W. , To join or not to join, in Barrett et al. (ed.) , Industrial Relations in wider society, Mc Millan, 1975
- Ball, G. , Cosmo Corp : the importance of being stateless, CJWB, 1976, nov.-dec.
- Ball, G. (ed.) , Global Companies, The Political Economy of World Business, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1975.
- Banks, J. , Trade Unionism, Collier - McMillan, London, 1979.
- Banks, R. en Stieber, J. (ed.) , Multinationals, Unions and Labor Relations in Industrialised Countries, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1977.
- Bannock, G. , The Juggernauts, The Age of the Big Corporation, Harmondsworth, Penguin Pelican Library of Business and Management, 1971.
- Barbash, J. , The practice of unionism , Harper, New York, 1956.

- Barett, B. , Rhodes, E. en Bershon, J. , Industrial Relations in wider society, London, McMillan, 1975.
- Barley, W. en Schwerk, A. , Wage rate variation by size of establishment , Industrial Relations, vol. 19, n°2, spring 1980
- Barlow, E. , Management of foreign manufacturing subsidiaries, Harvard U.P., 1953.
- Barnet, R. en Müller, R. , Global Reach. The Power of the Multinational Corporations, New York, Simon and Schuster, 1974.
- Barovick, R. , Labor Reacts to multinationalism , CJWB , n° 4, juli-aug. 1970, p. 40-46.
- Barrows, G. , The international petroleum industry, New York, International Petroleum Institute, 1965.
- Basche, J. , Integration of foreign subsidiaries into host countries The Conference Board, 1970.
- Batstone, E. et al. , Shop stewards in action, Blackwell, Oxford, 1977.
- Bauchard, D. , Le jeu mondial des pétroliers, Paris, Seuil, 1970.
- Bauer, D. , The indefinitely Defined Multinational, The Conference Board Record, July 1975, p. 21-25.
- Baum, D. , Global Corporation, Iowa Law Review, 1969, p.410-437.
- Baumgartner, W. , Realities : Multinational Enterprises Respond on basic issues, Paris, International Chambre of Commerce, 1974.
- Baumier, J. , Les maîtres du pétrole, Julliard, Paris, 1969.
- Baynes, P. , Casestudies in Long Range planning, Pitman, London, 1973
- Beckers, M. , Freie, J.P. , Saucier, R. , Torrisi, G. , La Belgique face aux investissements étrangers : une approche sociologique , Centre de Recherches sociologiques, Leuven, 1973.
- Beesley, M. (ed.) , Industrial Relations in a Changing World , London, Croom Helm, 1975.
- Behrend, H. , The field of industrial relations, BJIR , 1963, vol. I, n° 3.
- Behrman, J. , Government response to the Multinational Enterprise, British-North American Committee, 1967.
- Behrman, J. , National interest and the multinational enterprise, 1970, Prentice Ha-1.

- Behrman, J. , Conflicting constraints on the Multinational Enterprise : Potential for Resolution, New York, Council of the Americas, 1977.
- Behrman, J. , Some Patterns in the Rise of Multinational Enterprise, Chapel-Hill, 1969.
- Belford, J. , The supranational corporation and labor relations, in Kamin, A. (ed.) , Western Europe Labor and the American Corporation, Washington, 1970.
- Belgische Vereniging voor Arbeidsverhoudingen , 30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen, met o.m. bijdragen van Blanpain, R. , De Broeck, G. , Van Acker, G.
- Bell, K. , A survey of planning practices in the petroleum industry, Managerial planning, sept.-oct. 1974, p. 29-33.
- Bendix, R. en Lipset, S. , Clan, status and power, London, Routledge, 1954.
- Benedict, D. , Unions versus Multinationals, Vision, 1972, oct., p.51.
- Benedict, D. , Multinational Companies : Their relations with the workers, Report presented at the Conference on Industrial Relations in the European Community, Royal Institute of International Affairs, London, 4.10.1973.
- Benedict, D. , Labour and the multinationals, paper presented at the International Conference on Trends in Industrial and Labor Relations, 1976, Montreal.
- Berenson, C. , The Chemical Industry, Viewpoint and Perspectives, Wiley and Sons, New York, 1963.
- Bergmann, L. , Multinational Corporations and Labour in the EEC : A survey of Research and Developments, Research Meeting on multinational corporations and labour, Geneva, 5-7 dec. 1973.
- Bergmann, L. , Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften, Politische Vierteljahresschrift, 1975, vol.16, p.191-2
- Berreby, J. , Histoire mondiale du pétrole, Port Royal, Paris, 1961.
- Bertin, G. , L'expansion internationale des grandes entreprises, Rennes, Groupe de Recherche d' Economie Financière et Industrielle, 1972.
- Bertin, G. , Les Sociétés Multinationales, PUF , 1975.
- Blackburn, R. , Union character and social class, London, Batsford, 1967.

- Blain, N. , Approaches to industrial relations theory, An appraisal and synthesis, Labour and Society, vol. 3, n° 2, april 1978.
- Blain, N. en Gennard, J. , Industrial Relations theory, a critical review, in BJIR , nov. 1970.
- Blair, J. , The control of oil, McMillan, London, 1976.
- Blake, D. , Corporate Structure and International Unionism, Columbia Journal of World Business, vol. VII n° 2, March-April 1972.
- Blake, D. , Trade Unions and the Challenge of the Multinational Corporation, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Philadelphia, vol. 403, sept. 1972, p. 34-45.
- Blake, D. , The Internationalization of Industrial Relations, Journal of International Business Studies, Vol. 3, Fall 1972, p. 17-32.
- Blake, D. , Cross National Co-operation Strategies, in Tudyka, K. , Multinational Corporations and Labour Unions, Selected papers from a Symposium in Nijmegen, 17-19 May 1973.
- Blake, D. , International Labor and the Regulation of Multinational Corporations. Proposals and Prospects. San Diego Law Review, Vol.II:179, 1973, nov., p. 179-205.
- Blake, D. , Labor's Multinational Opportunities, Univ. of Pittsburgh, Reprint Series, Reprinted from Foreign Policy, n° 12, fall 1973, p. 132-143.
- Blanpain, R. , Het collectief arbeidsverdrag, Leuven, 1958.
- Blanpain, R. , De syndicale vrijheid in België, Leuven, 1963.
- Blanpain, R. , Handboek van het Belgisch arbeidsrecht, Story-Scientia, Gent, 1968.
- Blanpain, R. , Toenadering statuut werkman - bediende, in Arbeidsblad, 1968.
- Blanpain, R. , Collectief overleg in België, kenmerken en tendenzen. Arbeidsblad, nov. 1968.
- Blanpain, R. , De collectieve arbeidsovereenkomst, Die Keure, Brugge, 1970.
- Blanpain, R. , Collectief overleg en autonomie van de sociale partners : de lidstaten van de E.E.G. Arbeidsblad, juni 19

- Blanpain, R. , Krachtlijnen van het Belgisch afdankingsrecht, Sociaal Maandblad Arbeid, 1973, p. 296.
- Blanpain, R. , Multinationals' Impact on Host Country Industrial Relations Systems, Conference on Industrial Relations Problems raised by Multinationals in Advanced Societies Michigan, nov. 10-13, 1974.
- Blanpain, R. , De arbeidsverhoudingen in de multinationale ondernemingen. De multinationals als bewerkers van verandering en vernieuwing. Sociaal Maandblad Arbeid, 1975, 30e jaargang, n° 1, p. 15-28.
- Blanpain, R. , The Impact of Multinational Enterprise on Labour Relations and Employment in the Member Countries of the E.E.C. , Identification and evaluation of problems. Proposals for Guidelines. Interim Report OCDS, Leuven, 7.1.1976 , stencil.
- Blanpain, R. , De Belgische arbeidsverhoudingen: een momentopname van tripartisme in perspectief, in B.V.V.A. , 30 jaar Belgische Arbeidsverhoudingen, Kluwer, Deventer, 1977.
- Blanpain, R. , The Badger Case, Kluwer, Deventer, 1978.
- Blanpain, R. , The OECD Guidelines for multinationals and labour relations , 1976-1979, Kluwer, Deventer, 1979.
- Blanpain, R. , De syndicale vrijheid, Verzamelwerk Arbeidsrecht, III.
- Blanpain, R. (ed.) , International Encyclopaedia on Labor Law and Labor Relations, Kluwer, Deventer.
- Blanpain, R. et al. , De Fondsen voor bestaanszekerheid en het collectief overleg, Bulletin n° 3, 1972, Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht.
- Blanpain, R. , Etty, T. , Gladstone, A. , Günter, H. , Relations between management of transnational enterprises and employee representatives in certain countries of the E.E.C. , IILS Research Studies, n°51, Geneva, 1979.
- Blanpain, R. en Eyskens, M. , De bevoegdheid van de ondernemingsraad in België naar wet en collectief overleg, Arbeidsblad, jan.-feb. en maart-april 1972.
- Blanpain, R. en Morgan, A. , Incidences des activités des entreprises multinationales sur les relations professionnelles et sur l'emploi, OECD, 1977.

- Bleeckx, F. , La programmation sociale, Analyse critique et projection sur l'avenir, Louvain, U.C.L. , stencil.
- Blondiau, J. , Les élections sociales, J.T.T., 1980.
- Bloom, G. en Northrup, H. , Economics of labor relations, Irwin Inc. , 1977.
- Blum, A. , Management and the white collar union, AMA, 1964.
- Boel, C. , Multinational Corporations : What is true and what is false, Exposé on 6th June 1973 to the Royal Society for Political Economy of Belgium, Brussel, 1973.
- Bohets, J. , België en de Multinationals, Leuven, Davidsfonds, 1975.
- Bomers, G. , Multinational Corporations and Industrial Relations, Ph. D. , mimeo, 1977.
- Bomers, G. en Peterson, R. , Multinational Corporations and Industrial Relations : the case of West Germany and the Netherlands, BJIR, march 1977, p. 45-62.
- Bosly, H. , Les sanctions en droit penal belge, Story, Gent, 1979.
- Bourgoignie, T. , La réglementation des prix en Belgique, U.C.L., Faculté de Droit.
- Bourlard, M. , La protection du délégué syndical contre le licenciement, T.S.R. , 1966.
- B.P.F. , De Belgische Petroleumfederatie, 1926-1966. B.P.F., sept.1966.
- B.P.F. , De Belgische petroleumstatistieken, 1948-1971, B.P.F., 1972.
- B.P.F. , De Belgische petroleumnijverheid, B.P.F. , 1973.
- B.P.F. , De Belgische Petroleumfederatie, 50e verjaardag, B.P.F., 1977.
- B.P.F. , Belgische petroleumstatistieken, 1968-1977, B.P.F. , 1978.
- Bridges, P. , Corporate planning in the Royal Dutch Shell Group, The Business Quarterly, summer 1970, p. 55-59.
- Brooke, M. , How to manage multinationals, Management Today, july 1974.
- Brooke, M. , The international firm, Longman, 1977.
- Brooke, M. en Dorell, M. , The communication of control in an international company, Omega, 1976, n°2, p. 149-163.
- Brooke, M. en Remmers, H. , The Multinational Company in Europe, London, Longman Group Ltd. , 1972.
- Brooke, M. en Remmers, H. , The strategy of the Multinational Corporation, London, Longman, 1970.
- Brooke, M. en Van Beusekom, M. , International corporate planning, Pitman, 1979.

- Brown, W. , Custom and practice, BJIR, maart 1972, n°1, vol.X , p.27 e.v.
- Brown, W. , Piecework bargaining, London, Heinemann, 1973.
- Brown, W. et al. , Factors shaping the shop steward organisation in Britain, BJIR, july 1976, vol. XVI, n°2, p. 37 e.v.
- Buckley, P.J. , Hartley, A.G. en Sparkes, J. , The employment effects on intra-EEC foreign direct investment, Brussels, Commission of the European Communities, 1980; Programme on research and action on the development of the labour market, study n° 78/1 (V/198/80-EN).
- Bundervoet, J. , Het kaderpersoneel, omstreden groep, Bulletin n°2, V.U.B., Centrum voor Arbeidsrecht.
- Bundervoet, J. et al. De bediende, L.B.C.
- Business International , European Compensation Survey, series II : Local Salaries and compensation practices, 1974,1975 Edition, Geneva, Business International, 1975.
- Caire, G. , Les syndicats ouvriers, PUF thesis, 1971.
- Calewaert, W. en Van Houdt, C. , Beginnelsen van het Belgisch Strafrecht, Gent, Story, 1968.
- Callon, M. , Les firmes multinationales: un théâtre d'ombres, Sociologie du Travail, n°2, p. 113-140.
- Carrier, D. , La strategie des négociations collectives, P.U.F., 1967, Paris.
- Carter, A. en Marshall, R. , Labor Economics, wages, employment and trade unionism, Homewood Illinois, Irwin, 1967.
- Casserini, K. , The Challenge of Multi-National Corporations and Regional Economic Integration to the Trade Unions, their Structure and their International Activities, IILS, Symposium on International Collective Bargaining, Geneva, 21-25 oct. 1968..
- Casserini, K. , Sociétés Multinationales et Négociations Collectives OCDE, Séminaire syndical sur les nouvelles perspective en matière de négociations collectives, Rapport n° 5, Parijs, 1969.
- Casserini, K. , Multinational Companies and Collective Bargaining, Paper prepared for a Regional Trade Union Seminar, Paris, 4-7 nov. 1969, OECD.

- Casserini, K. , Le Défi que constituent les firmes multinationales et l'intégration économique régionale pour les syndicats, leur structure et leurs activités internationales Cahiers de l'Institut International d'Etudes Sociales, 1974, Cahier 12, p. 88-114.
- C.C.E.S.L. , De multinationale ondernemingen, Opstelling en Syndicale aspecten, Studierapport voor het buitengewoon Congres, Mechelen, 5 nov. 1976.
- Centrale des Métallurgistes FGTB , Conseil d'entreprises : une enquête des idées, mars-avril 1979, F.G.T.B.
- Centrale Raad voor het bedrijfsleven , Jaarverslag inzake de toepassing van het K.B. van 23.11.1973 , stencil.
- Chadar, F. , The evolution of OPEC strategy, Lexington, Lexington Books, 1977.
- Chamberlain, N et al. , A decade of Industrial Relations research, New York, Harper, 1958.
- Chamber of Commerce U.S.A. , United States Multinational Enterprise, Report on a multinational enterprise survey (1960-1970) Washington, 1972.
- Chandler, A. , Strategy and Structure, Chapters in the History of the American Industrial Enterprise, Cambridge, M.I.T., 1962.
- Chandler, G. , The changing shape of the oil industry, Petroleum Review, London, June 1974.
- Chevalier, J.M. , Le nouvel enjeu pétrolier, Calmann-Levy, Paris 1971.
- Child, J. , Business enterprise in modern industrial society, Collier Mc Millan, London, 1969.
- Child, J. , Technical progress, in Barrett, B. et al. , o.c.
- Chlepner, B.S. , Cent Ans d'Histoire Sociale en Belgique, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1972.
- Chorafas, D. , The communication barrier in international management AMA, 1969.
- Chruden, H. en Sherman, A. , Personnel Practices of American Companies in Europe, New York, American Management Association, 1972.
- Clarke, O. , The Multinational Company : The State and International Organisations, IIRA, 3rd World Congress, sept. 3-7, London, 1973.

- Clegg, H. , Employers' Associations : should they be abolished ?
Federation News, feb. 1964.
- Clegg, H. , The System of Industrial Relations in Great-Britain,
Oxford, Basil Blackwell, 1975.
- Clegg, H. , The changing system of Industrial relations, Oxford,
Blackwell, 1980.
- Cleland, S. , The influence of Plant size on Industrial Relations,
Princeton, Industrial Relations Section, 1955.
- Clutterbuck, D. , Union Carbide co-ordinates its planning, International Management, 1975, n°5, p. 19-20.
- Commons, J. (ed.) , A documentary History of American Industrial Society, vol. V.
- Copp, R. , Locus of Management Decisions in Industrial Relations in Multinationals, Conference on Industrial Relations Problems raised by Multinationals in advanced Industrial Societies, Michigan, 10-13 nov. , 1974.
- Copp, R. , Ford Motor Company as a Multinational Employer, Excerpts of the Pan American Regional Meeting of the IIRA, Jamaica, 3-6 may, 1973, in Monthly Labor Review, p. 59-61.
- Copp, R. , The Labor Affairs Function in a Multinational Firm, Labor Law Journal, vol.24 n°8, aug. 1973, p.453-457.
- Coppé, A. , De multinationale onderneming, SWU Antwerpen, 1972.
- Corina, J. , Labour market economics, London, Heiremann, 1972.
- Cortebeeck, L. , Eerste evaluatie van de economische-en financiële informatie aan ondernemingsraden, feb.1977, ACV, stencil
- Cortebeeck, L. , Economische en financiële informatie, druppel op een hete plaat, Gids op maatschappelijk gebied, 1977/8-9.
- Council of Europe, Parliamentary Assembly, Report on Multinational Corporations (Report Holtz), Parl. Assembly DOC. 3762, Strasbourg, 1976.
- Cox, R. , Labor and the transnational society, International Organization, vol.25 n° 4, autumn 1971.
- Cox, R. , Labor and the Multinationals, Foreign Affairs, An American Quarterly Review, vol.54 n°2, jan. 1976, p. 344-366.
- Craig, A. , A framework for the analysis of industrial relations, in Barrett, B. et al. , Industrial Relations in wider Society, London, Mc Millan, 1972.

- Craypo, C. , Collective Bargaining in the Conglomerate, Multinational Firm : Litton's Shutdown of Royal Typewriter, Industrial and Labor Relations Review, 1975, p. 3-25.
- C.R.I.S.P. , Morphologie des groupes financiers, CRISP, Brussel, 1966
- Crispo, J. , Multinational Corporations and international unions, in Flanagan, R. en Weber, A. , Bargaining without Boundaries: The Multinational Corporation and International Labor Relations, Chicago-London, The Univ. of Chicago Press, 1974, 8, XXVIII.
- Crispo, J. , Multinational Corporations, International Unions, and Industrial Relations. The Canadian Case. Industrial Relations Industrielles, vol.29 n°4, 1974, p.673-684.
- Cuthbert, N. en Hawkins, K. , Company Industrial Relations Politics : The Management of Industrial Relations in the 1970's, London, Longman, 1973, XVI.
- D.A.T.A.R. , Investissements étrangers et aménagements du territoire, livre blanc, Paris, DATAR, 1974.
- D.A.T.A.R. , Syndicats et sociétés multinationales, Paris, 1976.
- Davis, H. , The theory of union growth, in Mc Carthy, W. (ed.) , Trade Unions, Penguin, 1972.
- De Broeck, G. , De vrijheid van vereniging in het Belgische recht, Zwolle, 1960.
- De Broeck, G. , Het afdankingsverbod voor bepaalde categorieën beschermde werknemers, Bulletin n°5, 1974, Instituut voor Arbeidsrecht.
- De Broeck, G. , La négociation collective en Belgique, Tendances et évolutions récentes, Tendances, conf. MCE, 7.5.1981.
- De Jong, J. , Een aantal recente ontwikkelingen in het Nederlandse systeem van Arbeidsverhoudingen, Rotterdam, U.P., 1974
- Delapierre, M. en Michalet, C. , Les Implantations Etrangères en France : Stratégies et Structures, Paris, Calmann-Levy 1976.
- Delperée, A. , Les commissions paritaires d'industrie en Belgique, Revue du Travail, 1946.
- Derwa, L. , Foreign investment in Belgium, in Litvak, I. en Maule, C Foreign Investment : The experience of Host Countries, New York, Praeger, 1970.

- De Vroede, P. , Prijsregeling, A.P.R., 1975, n° 329 e.v.
- De Vroede, P. , Handboek van Belgisch Economisch Recht, Kluwer, Antwerpen, 1978.
- Donner, F. , Worldwide Industrial Enterprise : its challenge and promise, New York, Mc Graw Hill, 1967.
- Douglas, P. , The theory of wages, New York, Mc Millor, 1934.
- Dubois, B. , Het sociaalrechterlijk statuut van het kaderpersoneel in de onderneming, in Schrans, G. en Grootaert, J. (ed.) De onderneming morgen, economisch en financieel recht vandaag, III, Gakko, Gent, 1974.
- Dubois, J.P. , Entreprises Multinationales et négociations syndicales au niveau international : les moyens juridiques d'un contre-pouvoir syndical, Droit Social, jan.1973, p.1-15
- Dubois, J.P. en Ramadier, P. , Naar het Europa der arbeiders : moeilijkheden en tegenstellingen, in : Multinationale onderneming en vakbeweging, Te elfder Ure, 16; 21e jaargang, n°2, Nijmegen 1974, p.307-340.
- Duerr, M. , The petroleum facing international management, The Conference Board, 1968.
- Duerr, M. en Roach, J. , Organization and Control of International Operations, Conference Board, 1972.
- Dumortier, J. en Hanami, T. , Japanese multinationals and Labour Relations in Belgium, Bulletin of Comparative Labour Relations, n°10, 1979, K.U.Leuven, Institute for Labour Relations.
- Dunlop, J.T. , Productivity and the wage structure, in Income, Employment and Public Policy, Essays in honour of A. Hansen, New York, Norton Inc. , 1948.
- Dunlop, J.T. , Wage determination under trade unions, New York, Kelley 1950.
- Dunlop, J.T. , Industrial Relations Systems, New York, Holt, 1958.
- Dunlop, J.T. , The development of labor organisation: a theoretical framework, in Rowan, R. (ed.) , Readings in Labor Economics and Labor Relations, Irwin Inc., Homewood, 1972.
- Dunlop, J.T. (ed.) , The theory of wage determination, New York, St.Martin's Press, 1966.
- Dunn, R. , Labor and Automobiles, New York, International Publishers 1929.

- Dunning, J. , The multinational enterprise, Allen and Unwin, 1971.
- Dunning, J. en Morgan, E. , Employee compensation in U.S. multinationals and indigenous firms: an exploratory micro/macro analysis, BJIR, vol.XVIII n°2 , july 1980.
- Durand, D. , La politique pétrolière internationale, Paris, P.U.F., 1970.
- Dymsza, W. , Multinational Business Strategy, New York, McGraw-Hill Series in International Business, 1972.
- Eckstein, O. en Wilson, T. , The determination of money wages in American industry, Quarterly journal of Economics, 1962
- Eeckman, P. , De programma-overeenkomsten, SEW, 1971.
- E.E.G. , Dix ans d'activité de l'industrie pétrolière dans la Communauté, EEG, Brussel, 1968.
- E.E.G. , Guidelines and priority actions under the Community Energy Policy, Communication for the Commission to the Council presented on april 27., 1973, EEC, Brussels.
- E.E.G. , Les sociétés multinationales dans les communautés européennes, Bulletin économique et social, 1974, vol.22,p.1-11
- E.E.G. , Bibliographie sur les sociétés multinationales, 29.10.72 , suppl. B/8.bulletin de renseignement documentaire.
- E.E.G.- Europese Commissie , De multinationale ondernemingen tegen de achtergrond van de communautaire regelingen, Brussel 27 nov. 1973, doc. Com (73) 1930.
- E.E.G.-Commissie , Rapport van de Commissie over het gedrag van de aardolieondernemingen in de gemeenschap in de periode van oct. 1973 tot maart 1974. Serie Concurrentie, Harmonisatie en Wetgeving, n°26, Brussel, dec. 1975.
- E.E.G.-Commissie , Survey of multinational enterprises, vol.I, Brussel, juli 1976.
- E.E.G. Directoraat Energie , Bilan et Structure du raffinage Communautaire, COM/ENER/22/77-F (8 juli 1977).
- E.E.G. Directoraat Energie , Politique Communautaire du raffinage, COM/ENER/78/3'(12.1.78).
- E.E.G. D.G. Sociale Zaken , In search of the European collective bargaining agreement, Study of Mr. Lyon-Caen, Doc.n°V/855/72-E.

- E.E.G. - Economisch en Sociaal Comité , Report of the Section for Industrial Commerce on Multinational Undertakings and Community Regulations, Brussel, 11 juni 1974.
- E.E.G. - Europees Parlement , Debates of the European Parliament, 1974-1975 Session, Official Journal of the European Communities, n°184, dec. 1974, p. 204.
- E.E.G. - Mededeling van de Commissie aan de Raad , Approche Communautaire des problèmes du raffinage dans la Communauté COM (77) 71 (17.3.77).
- Eells, R. , Global Corporation : The emerging system of world economic power, New York, Interbook, 1972.
- Eilon, J. , Management Control, Pergamon, Oxford, 1971.
- Eldridge, J. , Industrial Disputes, Routledge and Kegan, London 1968
- ESSO Belgium , De Multinationale Onderneming, Antwerpen.
- Etty, T. en Tudyka, K. , Wereldconcernraden - vakbonden en hun kapitaalgerichte strategie tegen multinationale ondernemingen, in Multinationale onderneming en vakbeweging, Te elfder Ure, 16, 2e jg. n°2, Nijmegen 1974, p.357-39
- Etzioni, A. , Modern Organisations, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1964.
- Evans, M. , Bargaining with multinationals: a trade union view, in Banks, R. en Stieber, J. , o.c.
- Exxon Corporation , Multinational Enterprise, New York.
- Eynatten, L. , Kaderproblematiek 1978, in Kader, n°27, juni-juli 1978
- Farmer, R. , International Management, Dickenson, 1968.
- Fatchett, D. en Whittingham, W. , Trends and developments in industrial relations theory, Industrial Relations Journal, vol.7, 1976, n°1.
- Fay, N. , The IBM World, London Eyre, 1974.
- Fayerweather, J. , Management of international operations, Mc Graw Hill, New York, 1968.
- Fayerweather, J. , International Business Management, A Conceptual Framework, New York, Mc Graw Hill Series on International Business, 1969.
- Fayerweather, J. , Nationalism and the multinational firm, in Kapoor A. en Grub, P. , The Multinational Enterprise in Transition: Selected Readings and Essays, Darwin Press, 1978

- Festjens-Van Raemdonck, C. , De problematiek van het industriële kaderpersoneel, in Synopsis, mei-juni 1970, p.43-55.
- Flanagan, R. en Weber, A. (ed.) , Bargaining without boundaries. The Multinational Corporation an International Labor Relations, Chicago - London, The University of Chicago Press 1974, 8, XXVIII.
- Flanders, A. , Collective Bargaining, a prescription for change, London, Faber and Faber, 1967.
- Flanders, A. , Collective Bargaining, Harmondsworth, Penguin Modern Management Readings, 1969.
- Flanders, A. , Management and Unions, The theory and reform of industrial relations, London, Faber and Faber, 1970.
- Flanders, A. , Trade Unions, London, Hutchinson University Library, 1970.
- Flanders, A. , What's wrong with the system of industrial relations, Management and unions, Faber, 1975.
- Flanders, A. , The tradition of voluntarism, BJIR, vol.XII n° 3, nov. 1975.
- Flippo, M. , Principles of Personnel Management, New York, 1961.
- Fogarty, M. , The multinational company and industrial relations, International Industrial Relations Association, 3rd World Congress Reports, London, 3-7 sept. 1973.
- Forsyth, D. , Foreign owned firms and labour relations : A regional perspective, BJIR, march 1973, p. 20-28.
- Forsyth, D. , U.S. Investment in Scotland, New York, Praeger, 1973.
- Fox, A. , Sociology and Industrial Relations, HMSO, Report n°3, Donovan Commission, London, 1966.
- Fox, A. , A sociology of Work in Industry, London, Collier-Mc Millan Publishers, 1971.
- Fox, A. , Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations, London, Faber and Faber, 1974.
- Fox, A. , Manmismanagement, Hutchinson, 1974.
- Fox, A. , Industrial Relations and the wider society, Collier-Mc Millan, London, 1975.
- François, L. , Introduction au Droit Social, Faculté de Droit, Liège 1974.
- François, L. , Théorie des relations collectives du travail en droit belge, Bruylant, Brussel, 1980.

- Frankel, P.H. , L'économie pétrolière, structure d'une industrie, Librairie de Medicis, Paris, 1946.
- Franko, L. , The Other Multinationals: The International Firms of Continental Europe, 1870-1970, Geneva, Center for Education in International Management, 1973.
- Franko, L. , Multinational Enterprise, the international division of labour in manufactures and the developing countries, Centres d'Etudes Industrielles, I.L.O., 1975.
- Franko, L. , The petroleum industry in Western Europe, A guide to information sources, CEI, Geneva, 1975.
- Friedman, M. , Some comments on the significance of labor unions for economic policy, in Mc Wright, D. , The impact of the union, New York, Harcourt, 1951.
- Friedman, W. , Legal Aspects of Foreign Investment, Columbia Univ. International Legal Studies Program, Boston - Toronto, L. Brown & Co, 1959, VII.
- Fröhlich, F. , Multinationale Ondernemingen: Ontstaan, Organisatie en Management, Het Spectrum, Antwerpen, 1976.
- Fürstenberg, F. , Industrielle Arbeitsbeziehungen, Wenen, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1975.
- Garbarino, J. , A theory of interindustry wagestructure variation, Quarterly Journal of Economics, may 1950.
- Gennard, J. , The impact of foreign-owned subsidiaries on host country labour relations : the case of the U.K. , in Flanagan, R. en Weber, A. , o.c.
- Gennard, J. , Multinational Corporations and British Labour, A review of Attitudes and Responses, British North American Committee, London 1972.
- Gennard, J. , The Multinationals : Industrial Relations and the Trade Union Response, Univ:s Leeds & Nottingham, 1976.
- Gennard, J. en Steuer, M. , The industrial relations of foreign-owned subsidiaries in the U.K. , BJIR, july 1971, p143-150.
- Gennard, J. en Steuer, M. , Industrial relations, labour disputes and labour utilization in foreign-owned firms in the U.K., in Dunning, J. , The Multinational Enterprise, 1971.

- George, K. , Aspects of Labour Economics, A Conference of the Universities national bureau Committee for economic research, Princeton U.P., 1962.
- George, K. , Mc Nable, R. en Shorey, J. , The size of the work unit and labour market behaviour, BJIR, july 1977.
- Gevers, P. , Ondernemingsraden, randverschijnsel in de Belgische industriële democratiseringsbeweging, Leuven, 1973.
- Gevers, P. , Works councils in Belgium: a greater choice of information disclosure? Paper presented for the IIRA 5th World Congress, Paris, 3-7 sept. 1979.
- Ghertman, M. , The strategy formulation process of the foreign subsidiary of a selected French based multinational corporation, CESA, Cahier de Recherche, 1975.
- Ghertman, M. en Leonitades, J. , European research in international business, North Holland Publishing Company, 1978.
- Gill, J. , One approach to the teaching of industrial relations, BJIR, 1969 vol. 8 n°3.
- Gill, C. , Morris, R en Faton, J. , Industrial Relations in the chemical industry, Saxon House, Westmead, 1978.
- Ginsburg, W. , Review of literature of union growth, government and structure, 1955-1969, in A review of Industrial Relations Research, IIRA Series, vol. I.
- Godefroid, X. , Les clauses créatrices d'obligations dans les conventions collectives, Tribunal compétent, J.T.T., 1972.
- Goethals, H. , Juridische benadering van het statuut van het kaderpersoneel, Bulletin n° 2, VUB, Centrum voor Arbeidsrecht.
- Goldthorpe, J. , Lockwood, D. , Beckhofer, F. , Platt, J. , The affluent worker : Industrial attitudes and behaviour, Cambridge University Press, London 1968.
- Goodman, J et al. , Rules in industrial relations theory, Industrial Relations Journal , vol.6 n°1.
- Government of Canada , Foreign Direct Investment in Canada, Ontario, 1972.
- Grasman, D. , Multinationale Ondernemingen en Vakbeweging, Sociaal Maandblad Arbeid, sept. 1976, p. 518-526.
- Grub, P. en Milano, J. , Multinational Corporate Information and Control Systems, needs, conflicts and guidelines, Cleveland State University Press, 1974.

- Gulberkian, N. , Portrait in Oil, New York, Vantage Press, 1959.
- Günter, H. , Transnational Industrial Relations: The impact of multinational corporations and economic regionalism on industrial relations, London, Mc Millan, 1972.
- Günter, H. , Multinational Corporations and Labour, A prospective view, IIRA, 3rd World Congress, London, 3-7 sept. 1973.
- Günter, H. , Some observations on the bibliography prepared by the I.I.L.S. and the research covered, research meeting on multinational corporations and labour, Geneva, 5-7 dec. 1973.
- Günter, H. , An overview of some recent research on multinational corporations and labour, IILS, Bulletin, n° 12, 1974.
- Günter, H. , Labour and Multinational Corporations in Western Europe: some problems and prospects, in Kujawa, D. , International Labour and the Multinational Enterprise, 1975.
- Günter, H. , The Tripartite Declaration of Principles, (ILO), Paper prepared for the International Symposium on legal problems of codes of conduct for multinational enterprises mimeo, Bielefeld Universität, 16-18 juli 1979.
- Haex, F. en Van Den Bulcke, D. , De Belgische industriële investeringen in het buitenland: een oriënterend onderzoek, in Van Den Bulcke, D. , Multinationale Ondernemingen in de Belgische economie, Gent, 1978.
- Haex, F. , Halsberghe, E. en Van Den Bulcke, D. , Buitenlandse en Belgische ondernemingen in de nationale industrie, een vergelijkend en technisch rapport, SERUG - LEHOC, Gent - Diepenbeek, 1979.
- Hahlo, P. (ed.) , Nationalism and the multinational enterprise: legal, economical and managerial aspects, Leiden, Sythoff, 1977.
- Halshaghe, E. en Van Den Bulcke, D. , Buitenlandse industriële bedrijven in Vlaanderen, Wallonië en Brussel: een actualisering, Gerv Berichten, 1978, n° 19.
- Hameed, S. , Theory and research in the fields of industrial relations BJIR, 1967, vol. 5 n°2.

- Hanami, T. , The Multinational Corporation and Industrial Relations: the Japanese case, International Industrial Relations Association, Geneva, 3rd World Congress, London, 1973.
- Hanami, T. , The Multinational Corporation and Japanese Industrial Relations, in Kujawa, D. , International Labor and the Multinational Enterprise, 1975.
- Hartshorn, J. , Oil Companies and Governments, an account of the international oil industry in its political environment, London, Faber and Faber, 1967.
- Hawkins, R. , Job displacement and the multinational firm: A methodological review, Washington, 1972, Centre for Multinational Studies, occ. paper n° 3.
- Hawkins, R. en Jedel, M. , U.S. Jobs and Foreign Investment, in Kujawa D. , o.c.
- Heise, P. , Multinational Corporations and Industrial Relations: the American approach compared with the European, Relations Industrielles, Quebec, 1973, p. 34-55.
- Heise, P. , The Multinationals. Their Industrial Relations, International Labor, jan.-feb. 1975, vol. XVI n°1.
- Hellman, R. , Puissance et limites des multinationales, Marne, 1973.
- Hellman, R. , Kontrolle der Multinationalen Unternehmen, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1974.
- Hershfield, D. , The Multinational Union Challenges the Multinational Company, The Conference Board, Inc., Report n° 658, New York.
- Herding, R. , Job Control and Union Structure, Rotterdam, U.P. 1972.
- Hicks, J. , The theory of wages, London, Mc Millan, 1932.
- Hoffmann, C. , Die Personalpolitik der Internationalen Unternehmung, Verlag Anton Hain, Meisenheim a.G.
- Holthus, K. et al. , Die Deutschen Multinationalen Unternehmen, Athenäum, Frankfurt a.M. , 1974.
- Hood, N. en Young, S. , The economics of multinational enterprise, London, Longman, 1970.
- Hood, W. en Rees, R. , Inter-industry wage levels in U.K. manufacturing, Manchester School, june 1974.
- Hugh-Jones, E. (ed.) , Wage structure in theory and practice, Amsterdam, North-Holland, 1966.

- Hyman, R. , Strikes, Fontana, 1972.
- Hyman, R. , Industrial Relations, a Marxist Introduction, London, Mc Millan, 1975.
- Hyman, R. en Brough, I. , Social values and industrial relations, Oxford, Blackwell, 1975.
- Hyman, R. en Fryer, R. , Trade Unions : Sociology and political economy, in Clarke, T. en Clements, L. , Trade Unions under capitalism, London, Fontana, 1977.
- I.C.F.T.U. , The multinational challenge, Brussels, 1971.
- I.L.O. , Industrial Relations in an multinational framework, International Labour Review, n°6, june 1973, ILO, Geneva, p. 489-511.
- I.L.O. , The Multinational Enterprise and Social Policy, ILO, Geneva 1973.
- I.L.O. , Collective Bargaining in Industrialised Market Economies, Geneva, 1974.
- I.L.O. , Wages and Working Conditions in Multinational Enterprises, ILO, Geneva, 1975.
- I.L.O. , Multinationals in Western Europe: The Industrial Relations Experience, ILO, Geneva, 1975.
- I.L.O. , Multinational Enterprises and Social Policy: the usefulness and feasibility of international principles and guidelines: their elements and implications, ILO, Geneva, 1976.
- I.L.O. , The impact of multinational enterprises on employment and training, Geneva, 1976, ILO.
- I.L.O. , Social and Labour Practices of some European-based multinationals in the metal trades, ILO, Geneva, 1976.
- I.L.O. , Social and Labour Practices of some U.S. based multinationals in the metal trades, ILO, Geneva, 1976.
- I.L.O. , Social and Labour Practices of multinational enterprises in the petroleum industry, ILO, Geneva, 1977.
- I.L.O. , Employment effects of multinational enterprises in industrialised countries, ILO, Geneva, 1981.
- International Organisation of Employers , Multinational Enterprises: the reality of their social policies and practices, Geneva, 1974.

- Jackson, M. , Industrial Relations, Croan Helm, London, 1977.
- Jackson, P. en Scisson, K. , Employers Confederations in Sweden and U.K. , BJIR , vol. XIV n° 3.
- Jacoby, N. , Multinational Oil: A study in Industrial Dynamics, New York, Mc Millan, 1974.
- Jager, E. , Multinationals and Labor, Columbia Journal of World Business, n° 1, jan.-feb. 1970, p. 56-64.
- Jager, E. , U.S. Labor and Multinationals, in Kujawa, D. , o.c., 1975.
- James, J. , Multinational and Transnational Bargaining, A management view, in Banks, R. en Stieber, J. , o.c. , 1977.
- James, J. , Multinational trade unions muscle their strength, in European Business, n° 39, autumn 1973, p. 36-45.
- Jedel, M. en Kujawa, D. , Industrial Relations Profiles of Foreign-Owned Manufacturers in the U.S. , Conference Michigan, 10-13 nov. 1974.
- Johnson, G. , The determination of wages in the union and non-union sector, BJIR, july 1977.
- Johnson, G. , Economic analysis of trade unionism, American Economic Review, vol. 65 n° 2, may 1975.
- Joye, P. , Nationaliser l'énergie, Cahiers Marxistes, n°1, jan. 1974.
- Jucker, W. , Les sociétés multinationales: un point de vue syndicale, Revue Economique et Sociale, n° 1, maart 1973.
- Jungnickel, R. en Matthies, K. , Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften, HWWA 1973, Verlag Weltarchiv, Hamburg.
- Jungnickel, R. et al. , Die Deutschen Multinationale Unternehmen, Frankfurt, Athenäum Verlag, 1974.
- Jungnickel, R. , Die Internationalisierung der Chemischen Industrie und ihre Aktivitäten in ausgewählte Entwicklungsländer, HWWA, Hamburg, 1974.
- Kahn-Freund, O. , Labour Relations and the Law, a comparative study, Stevens, London, 1965.
- Kahn-Freund, O. , Labour and the Law, London, Stevens & Sons, 1972.
- Kahn, P. , International Companies, Journal of World Trade Law, 1969 n° 3.
- Kamin, A. (ed.) , Western European Labor and the American Corporation, BNA , Washington, 1970.

- Kapoor, A. en Grub, P. , The Multinational Enterprise in Transition, Selected readings and essays, Darwin Press, 1972.
- Kassalow, E. , The prospects for white collar growth, Industrial Relations, oct. 1965.
- Kassalow, E. , Multinationals and their impact on Industrial Relations, Conference on trends in Industrial Relations, Montreal, 25.5.1976.
- Kassalow, E. , Trade Union ideologies and the multinational companies, in Banks, R. en Stieber, J. , o.c. , 1977.
- Kassalow, E. , Multinationals in Western Europe: Union Management Relations and Issues, niet gepubliceerd manuscript.
- Katende, P. , L'industrie pétrolière de la CEE, thèse UCL, Sc.ec. 1966.
- Kendall, W. , The Labour Movement in Europe, Allen Lane, 1975.
- Kerr, C. , Labor markets and wage determination, University of California Press, 1977.
- Kindleberger, C. , The International Corporations, MIT Press, Cambridge, 1970.
- Kleingartner, A. , The organisation of white collar workers, in Roberts, B. , Industrial Relations. Contemporary issues Mc Millan, 1968.
- Kolde, E. , Organisation and management of the multinational firm, Harper and Row, 1972.
- Kolde, E. , International Business Enterprise, Prentice Hall Inc. , Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.
- Kolde, E. , The Multinational Company : Behavioural and Managerial Analyses, Lexington, Lexington Books, 1974.
- Köpke, G. , Union responses in continental Europe, in Flanagan, R. en Weber, A. , Bargaining without boundaries, 1974.
- Kraseman, T. en Barker, B. , Employment and payable costs of U.S. Multinational Corporations, Survey of Current Business vol. 53 n° 10, oct. 1973.
- Kujawa, D. , International Labor Relations Management in the Automotive Industry , New York, Praeger, 1971.
- Kujawa, D. , American Labor and the Multinational Corporations, New York, Praeger, 1974.
- Kujawa, D. (ed.) , International Labor and the Multinational Enterprise, New York, Praeger, 1975.
- Kujawa, D. , Transnational industrial relations and the multinational enterprise, Journal of Business Administration, fall 1975, p. 133.

- Laffer, K. , Industrial Relations, its teachings and scope: an Australian experience, IILS, Bulletin, n°5, nov. 1968.
- Lall, S. , Foreign Private Manufacturing Investment and Multinational Corporations, an annotated Bibliography, New York, Praeger, 1975.
- Lall, S. (ed.) , Oxford Bulletin of Economics and Statistics, special issue on the multinational corporation, vol.41 n°4, nov. 1979.
- L.B.C. , De bediende, een zelfportret, werkdocument, gepresenteerd op het congres van de LBC, Knokke, 13-15 mei 1977.
- Larson, H. , Knowlton, E. , Popple, C. , New Horizons, 1927-1970, History of Standard Oil Company (New Jersey), New York, Harper and Row, 1971.
- Laurent, P. , Firmes multinationales, Project, sep.-oct. 1971; p. 907-943.
- Lazarus, C. , Leben, C. , Lyon-Caen, A. , Verdier, B. , L'entreprise multinationale face au droit, Paris, 1977.
- Lea, D. , The International Corporations and Trade Union Interests, in Cutbert, N. en Hawkins, K. , Company industrial relations policies, The management of industrial relations in the 1970ies, London, Longman, 1973, XVI.
- Lea, S. en Webley, S. , Multinational Corporations, A review of recent research and Policy Thinking, British North American Committee, Washington, 1973, IX.
- Lee, J. , International Labour Relations and Collective Bargaining, in Günter, H. , o.c., 1972.
- Leemans, E. et al. , De patronale beroepsorganisaties en het overleg Sociologisch onderzoeksinstituut, KULeuven, z.d. dl.I-Legge, K. , Power, innovation and problem solving in personnel management, Mc Graw Hill, London, 1978.
- Lester, R. , Pay differentials by size of establishment, Industrial Relations, oct. 1967.
- Levinson, C. , International Trade Unionism, London, Allen and Unwin, 1972.
- Levinson, C. , Capital, Inflation and the Multinationals, Allen and Unwin, Mc Millan, 1971.
- Levinson, C. , Le contre-pouvoir multinational: la riposte syndicale Paris, Seuil, 1974.

- Levinson, M. , Determining forces in collective wage bargaining, New York, Wiley.
- Levitan, S. , Mangum, G. en Marshall, R. , Human resources and labor markets, Harper and Row, 1972.
- Lewis, G. , Unionism and relative wages in the U.S. , Chicago, University of Chicago Press, 1963.
- Liebhabsberg, B. , Relations industrielles et entreprises multinationales en Europe, Paris, CEEIM, 1980.
- Liebhabsberg, B. , Stratégies et tactiques syndicales face aux entreprises multinationales, Thesis U.L.B., 1975.
- Lindblom, C. , Price and wage determination, Quarterly Journal of Economics, 1948.
- Lipset, S. en Gordon, J. , Mobility and trade union membership, in Bendix, R. en Lipset, S. , Class, Status and Power, London, Routledge, 1954.
- Litvak, I. en Maule, C. , The Union Response to International Corporations, Industrial Relations, vol.11 n°1, feb. 1972 p.62-71.
- Livernash, E. , Wages and Benefits, A review of industrial relations research, vol. I, IIRA, Wiscarsin, 1970.
- Lockwood, D. , The black coated workers, London, Allen & Unwin, 1958
- Longhurst, H. , Adventures in Oil, the story of British petroleum, London.
- Lorwin, V. , Labor Unions and Political Parties in Belgium, Industrial and Labor Relations Review, jan. 1975, n°2 , p.243-263
- Luyckx, T. , De politieke geschiedenis van België, D.S. , 1979.
- Lyon-Caen, G. , Anomie, autonomie et hétéronomie en droit du travail in : En hommage à Paul Horion, Faculté de Droit de Liège, 1972.
- Maby, B. , Economics of manpower and the labor market, Educational Publishers, New York, 1973.
- Magrez-Song, G. , Le rôle des conventions collectives ou l'élaboration parallèle, Revue de l' U.L.B. , 1978.
- Maier, H. , Multinational Companies, Statement to Financial Times, Conference on Europe's Human Ressources, March, 1972.
- Maisonrouge, J. , The mythology of multinationalism, CJWB, vol. 9, spring 1974, p. 7-12.

- Malles, P. , The multinational corporation and industrial relations: the European approach, Industrial Relations, vol. 26, n° 1, 1971, p. 64-81.
- Margerison, C. , What do we mean by Industrial Relations ? A behavioural approach, BJIR, vol.VII n° 2, july 1969.
- Marsh, A. , Evans, E. en Garcia, P. , Workplace industrial relations in engineering, Engineering Employers Federations, London, 1971.
- Marshall, A. , Principles of Economics, London, Mc Millan, 1961.
- Masselin, H. , Pétrole et politique en Méditerranée Occidentale,
- Masters, S. , Inter-industry analysis of wages and plantsize, Review of Economics and Statistics, vol.51, aug. 1969.
- Matheson et al. (ed.) , Contemporary Personnel Management, Confield Press, Frisco, 1972.
- Matthöfer, H. , Internationale Kapitalkonzentration und Gewerkschaftsbewegung, Gewerkschaftliche Monatshefte, 22 aug. 1971, p. 469-476.
- Mc Carthy, W. , The role of shop stewards in British Industrial Relations, London, HMSO, 1966.
- Mc Carthy, W. , The role of shop stewards, Donovan Commission, Research paper n° 1, HMSO, 1968.
- Mc Carthy, W. (ed.) , Trade Unions, Penguin, 1972.
- Mc Carthy, W. en Parker, S. , Shop stewards and workshop relations, Donovan Commission, Research paper n° 10, HMSO, 1968.
- Mc Crea, N. , Research Meeting on Multinational Corporations and Labour: Report on Research Findings relating to Great Britain, IIES, Geneva, 5-7 dec. 1973.
- Mc Wright, D. , The impact of the union, New York, Harcourt, 1951.
- Menderhausen, H. , Coping with the oil crisis, John Hopkins University, Baltimore, 1976.
- Mennis, B. en Sauvart, K. , Emerging Forms of transnational community, Lexington Books, Lexington.
- Metcalf, D. , Unions, Incomes Policy and relative wages in Britain, BJIR, XV, july 1977, n° 2.
- Michaelis, A. , Erdöl in der Weltwirtschaft und Weltpolitik, Dancker und Humboldt, Berlin, 1974.

- Michalet, C. , L'entreprise plurinationale, Dunod, Paris, 1969.
- Michel, R. , Les investissements américains en Belgique, CRISP, Brussel, 1971.
- Milke, S. , Multinationale Konzerne - Internationale Kapitalstrategie ohne Grenze ? , Aus Politik und Zeitgeschichte, maart 1974, p. 3-24.
- Mineur, J. , La réglementation conventionnelle des salaires en Belgique, Gembloux, 1936.
- Ministerie van Economische Zaken en Energie , Organisatie van de petroleumsector in België , Brussel, juni 1973.
- Mitchell, D. , Union-non union spillovers, BJIR, nov. 1980.
- Möller, S. , Forecast and theoretical consideration of union strategies in relation to multinational corporations, IIRA, 3rd World Congress, 3-7 sept. 1973, London.
- Monballyu, J. , De syndicale afvaardiging en de regeling van individuele rechtsgeschillen, Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht, 1979, niet gepubliceerd.
- Morris, C. (ed.) , The developing labor law, BNA, Washington, 1971.
- Morris, J. , Introductory speech on the charter of Trade Union demands for the Legislative control of multinational companies, ICFTU, 11th World Congress, Mexico, 17-25 oct. 1975.
- Mortelmans, K. , De invloed van het Europees gemeenschapsrecht op het Belgische economisch recht.
- Munns, V. , Employers federations, Research paper, Donovan Commission HMSO, 1968.
- Nauwelaerts, L. , Petroleum, DNB, Antwerpen, 1937.
- Neels, L. , IBRAMCO , proeve van een evaluatie, De Nieuwe Maand, sept. 1974.
- Neels, L. , Het overleg- en controlecomité voor de petroleum, SEW, 1979
- Neels, L. , Het constitutioneel model van de economische beleidsvorming, Proefschrift Faculteit Rechten, K.U.Leuven, 1979
- Neuville, J. , Le taux de syndicalisation en Belgique en 1971, C.H. n° 607, Brussel, CRISP, 1973.
- Odell, P. , Oil and world power, a geographical interpretation, Penguin, Harmondsworth, 1972.

- Odell, P. , An economic geography of oil, G. Bell, London, 1963.
- Odell, P. en Vallenille, L. , The pressures of oil, Harper & Row, London, 1978.
- O.E.C.D. , Guidelines for multinational enterprises, 21 juni 1976.
- O.E.C.D. , Labour Problems in Multinational Firms, Report on a meeting of management experts, Paris, 21-23 june 1972.
- Opdenberg, M.L. , L'année sociale 1977-1978, U.L.B. , 1979.
- Ozanne, R. , The impact of unions on wage trends and income distribution, in Perlman, R. , Wage determination: market or power forces, Boston, DC, Heath & Co, 1965.
- Palloix, C. , Multinationale ondernemingen, internationalisatieprocessen en arbeidsproblemen, Te Elfder Ure, n°2, 1974, p. 258-289.
- Parsons, T. en Smelser, N. , Economy and Society. A study in the integration of Economy and Social Theory, London, Routledge & Kegan, 1958.
- Paternot, J. , Les sociétés multinationales, Revue Economique et sociale, 1973, n° 1, p. 21-30.
- Penrose, E. , The large International Firm in Developing Countries: The international petroleum industry, Allen & Unwin, London, 1968.
- Perlman, R. , Wage determination : market or power forces, Boston, DC, Heath & Co, 1965.
- Perlmutter, H. , L'entreprise internationale. Trois conceptions, Revue Economique et sociale, mei 1965.
- Perlmutter, H. , The Tortuous Evolution of the multinational corporation, CJWB, jan.-feb. 1969, p. 9-17.
- Perlmutter, H. , Nations, syndicats et firmes multinationales, Analyse et Prévision, 1970, n°4, p. 221-236.
- Perry, G. , Unemployment, money wage rates and inflation, Cambridge, mass. MIT Press, 1966.
- Petit, J. , De collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, Brussel, 1969.
- Phatak, A. , The evolution of World Enterprises, New York, AMA, 1971.
- Phatak, A. , Managing multinational corporations, New York, Praeger, 1974.

- Phelps Brown, E. , The economics of labor, New Haven, Yale Press, 1968.
- Phelps Brown, E. , Collective Bargaining reconsidered, Stamp memorial Lecture, 1971, University of London, The Athlone Press.
- Phelps Brown, E. en Browne, E. , A century of pay, St. Martin's Press New York, 1968.
- Piehl, E. , Internationale strategieën van het kapitaal en van de vakbonden, Te elfder Ure, n° 2, 1974, p. 340-357.
- Piehl, E. , Multinationale Konzerne und Internationale Gewerkschaftsbewegung, Frankfurt/Main, Europäische Verlagsanstalt, 1974.
- Piron, J. en Denis, P. , Le droit des relations collectives du travail en Belgique, Brussel, 1970.
- Piron, J. en Denis, P. , Ondernemingsraden en comités voor veiligheid en hygiëne, VBO, Brussel, 1979.
- Polities, G. , Multinational Corporations : the employers' view, Journal of Industrial Relations, 1973, vol.15, p.64-74.
- Pratt, W. en Good, D. , World Geography of Petroleum, Princeton U.P., Princeton, 1950.
- Purdy, D. en Zis, G. , On the concept and measurement of union militancy, in Laidler, D. en Purdy, D. , Inflation and Labour Market, Manchester U.P., 1974.
- Radice, H. (ed.) , International Firms and Modern Imperialism, Harmondsworth, Penguin Books, 1975.
- Reder, M. , Wage determination in theory and practice, in Chamberlain, N. et al. , A decade of International Relations research, New York, Harper, 1958.
- Reder, M. , Unions and wages: the problems of measurement, Journal of Political Economy, 1965.
- Rees, A. , The economics of trade unions, U.P., Cambridge, 1968.
- Reuther, W. , Worldwide labor solidarity, International Metalworkers Federation Bulletin, n° 21, nov. 1964.
- Reynolds, L. , Labor Economics and Labor Relations, Prentice Hall, New Jersey, 1974.
- Richemont, J. de , L'Epineux problème du contrôle des firmes multinationales, Revue du Marché Commun, jan. 1972, p.34-41
- Roberts, B.C. , Industrial Relations. Contemporary issues, London, Mc Millan, 1968.

- Roberts, B.C. , Factors influencing the organisation and style of management and their effect on the pattern of industrial relations in multinational corporations, in Günter, H. , o.c. , 1972.
- Roberts, B.C. , Multinational collective bargaining: a European prospect, BJIR, march 1973, p. 1-19.
- Roberts, B.C. , Industrial Relations and the European Economic Community, Labor Law Journal, vol.24 n°8, p. 484-490.
- Roberts, B.C. en May, J. , The response of Multinational Corporations to international Trade Union pressures, BJIR, vol.XII n° 3, nov. 1974, p. 405 e.v.
- Roberts, B.C. en Liebhaberg, B. , The European Trade Union Confederation; Influence of Regionalism, Detente and Multinationals, BJIR, vol. XIV, nov. 1976, n° 3.
- Roberts, B.C. , Loveridge, R. en Gennard, J. , Reluctant militants, London, Heinemann, 1972.
- Roberts, H. , Roberts' dictionary of industrial relations, BNA, Washington, 1971.
- Robinson, R. , International Business Management, a guide to decision making, Holt, 1973.
- Robock, S. en Simmonds, K. , International Business and Multinational Enterprises, Homewood (Illinois), Richard D. Irwin, 1977.
- Rojot, J. , International Collective Bargaining, Kluwer, Deventer, 1977.
- Rolfe, S. , The International Corporation, Paris International Chamber of Commerce, 1969.
- Rolfe, S. en Damm, W. (ed.) , The Multinational Corporation in the World Economy, New York, Praeger, 1970.
- Rosen, S. , Trade unionism, threat effects on the extent of organisation, Review of Economic Studies, April 1969.
- Rosow, J. , Industrial Relations and the Multinational Corporation : the management approach, in Flanagan, R. en Weber, A. o.c.
- Ross, A. , Trade union wage policy, Berkeley, Univ. of California Press, 1948.
- Rowan, R. (ed.) , Readings in Labor economics and Labor relations, Irwin Inc. Homewood, 1972.
- Rybczynski, T. (ed.) , The economics of the oil crisis, London, Mc Millan, 1976.

- Sabatier, A. , Les sociétés multinationales, Ed. du Centurion, Paris 1975.
- Sachdev, J. , Disinvestment: a corporate failure or a strategic success, paper presented to the Academy of International Business Conference, Fontainebleau, july 1975.
- Salera, V. , Multinational Business, Houghton Mifflin, 1969.
- Sampson, A. , The Seven Sisters, The Great Oil Companies and the World they made, London, Hodder & Stoughton, 1975.
- Sauvant, K. en Lavipour, Controlling Multinational Enterprises, Problems, strategies, counterstrategies, Boulder, Westview Press, 1976.
- Sayles, L. , The behaviour of industrial work groups, prediction and control, New York, Wiley, 1963.
- Scanlon, H. , Workers' control and the transnational company, Institute for Workers Control, Pamphlet Series, n°22, 1971.
- Schendiman, J. , Strategic and Long Range Planning for the multinational corporation, New York, Praeger, 1973.
- Schienstock, G. , Towards a theory of industrial relations, BJIR, vol. XIX, 1981, n°2.
- Schnitthoff, C. , The Multinational Enterprise in the U.K., in Hahlo H. , Smith, J. en Wright, R. , o.c. , 1975.
- Schollhammer, H. , Long-Range Planning in Multinational Firms, CJWB, 1973, n° 5, sept.-oct. , p. 79-86.
- Schollhammer, H. , Locational Strategies of Multinational Firms, Center for International Business, L.A. , 1974.
- Schrans, G. , Economie op zoek naar recht, Antwerpen, SWU, 1973.
- Schwendeman, J. , Strategie and Long-Range Planning for the Multinational Corporation, New York, Praeger, 1973.
- Segal, M. , The relation between unionwage impact and market structure, Quarterly Journal of Economics, 1964.
- Sell, C. , The petroleum industry, London, Oxford U.P., 1963.
- Sellier, F. , Les Relations Industrielles, choix de textes commenté Paris, PUF, 1976.
- Seyfarthn Shaw, Fairweather en Geraldson , Labor relations and the law in Belgium and the U.S. , Michigan International Labor Studies, Ann Arbor, 1969.
- Sheaver, J. , Industrial Relations of U.S. corporations abroad, International Labor, Barkin, S. , New York, Harper and Row, 1967.

- Shister, J. , The logic of union growth, Journal of Political Economy, oct. 1953.
- Sinzheimer, H. , Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Gesammelte Aufsätze und Reden, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt 1976.
- Smith, C. , The Multinational Corporation : Shadow and Substance, in Banks, R. en Stieber, J. , o.c.
- Smith, S. , National Labor unions versus multinational companies: the dilemma of unequal bargaining power, in Columbia Journal of Transnational Law, winter 1972, p. 124-157.
- Smulders, A. , De Multinationale Ondernemingen, Tilburg, Uitg. Gronnoten, 1974.
- Sobotka, S. , Union influence on wages: the construction industry, Journal of Political Economy, april 1953.
- Somers, G. , Bargaining power and industrial relations theory, in Somers, G. (ed.) , Essays in industrial relations theory, Ames, Iowa State U.P.
- Spitaels, G. , Notes de sociologie de travail, U.L.B. , 1970.
- Spitaels, G. , La crise des relations industrielles, Europa Cöllege, Brugge, 1971.
- Steiner, G. , Managerial Long Range Planning, Mc Graw Hill, New York 1963.
- Steiner, G. en Cannon, W. , Multinational Corporate Planning, New York, Mc Millan.
- Stephenson, G. en Brotherton, C. , Industrial Relations, A social psychological approach, New York, Wiley, 1979.
- Stephenson, H. , Les Multinationales: Nouvelles grandes Puissances, Verviers, Marabout, 1975.
- Stettner, L. , The impact of advanced technology on industrial relations, in Barret, B. et al. , o.c.
- Steuer, M. , Abell, P. , Gennard, J. et al. , The impact of foreign direct investment on the U.K. , London Department of Trade and Industry, HMSO, 1973.
- Steuer, M. et al. , Industrial relations, Labour Disputes and Labour utilization in foreign-owned firms in the U.K. , in Dunning, J. , The Multinational Enterprise, 1971.
- Stewart, M. , Determinants of Earnings, Centre for Economics of Education, LSE, 1976.

- Stopford-Wells , Direction et gestion des Entreprises Multinationales
Ed. Publi-Union, Collection Club du Livre de Management
Paris, 1974.
- Stroobant, M. , Evolutie van het collectief arbeidsrecht 1945-1975,
Actori Incumbat Probatio, Antwerpen, 1975, p. 171 e.v.
- Sturmthal, A. (ed.) , White collar trade unions, London, Univ. of
ILL Press, 1961.
- Taylor, G. en Pierson, F. , New concepts in wage determination, New
York, Mc Graw Hill, 1957.
- Thielemans, E. , L'Entreprise multinationale, Banque, n° 322, oct.
1973, p. 876-886.
- Thoman, G. , Foreign investment and Belgian regional development,
Geneva, Graduate Institute of International Studies,
1971.
- Thomason, G. , A textbook of personnel management, Institute of
Personnel management, London, 1977.
- Tindall, R. , Multinational Enterprises, AW Sythoff, Leiden, 1975.
- Torneden, T. , Foreign divestment by U.S. multinational corporations
New York, Praeger, 1975.
- Touraine, A. , Sociologie de l'Action, Prijs, Seuil, 1965.
- Towle, J. (éd.) , Problems and policies in personnel management,
Houghton Mifflin Co., New York, 1972.
- Treckel, K. , The World Auto Councils and Collective Bargaining,
Industrial Relations vol.II n° 1, feb. 1972, p. 72-79
- Trousse, P. , Les principes généraux du droit penal positif belge,
Les Nouvelles, t.I, vol. 1.
- T.U.A.C. , TUAC Document on Multinational Corporation, Policy Propo-
sals adopted by the TUAC Plenary Session, Paris, 1975
- T.U.C. , Annual Congress Report, 1969.
- T.U.C. , Conference on international companies, London, 21.10.1970.
- Tudyka, K. , Multinational Corporations and Labour Unions, Selected
papers from a symposium in Nijmegen, 17-19 mei 1973.
- Tugendhat, C. , The Multinationals, London, Eyre & Spottiswood, 197
- Tugendhat, C. en Hamilton, A. , Oil: the biggest business, London,
Eyre Methuen, 1968.

- Turner, H. , Trade Union Growth, Structure and Policy, London, Mc Millan, 1966.
- Turner, L. , Invisible Empires : Multinational companies and the modern world, H. Hamilton, Harcourt Brace, 1970.
- Turner, L. , Oil Companies in the international system, Royal Institute of International Affairs, London, Allen & Unwin, 1978.
- Ulman, L. , Multinational Unionism : Incentives, Barriers and Alternatives, Industrial Relations, 1975, vol.14 n°1, p.1-3
- U.N.I.C.E. , Multinational Undertakings and Community Regulations, UNICE's standpoint of a draft Resolution of the Council, 7.2.1974.
- U.N.O. , Multinational Corporations in world development, New York, 1973.
- U.N.O. , Transnational Corporations, A selected Bibliography, Dag Hammarskjöld Library, New York, U.N. , 1975.
- U.N.O. , International Instruments relating to Transnational Corporations, E/C. 10.9.1976 , UN. NY. Secretariat.
- U.N.O. , National Legislation and Regulations Relating to Transnational Corporations, Secr. UN, NY, 1976.
- U.N.O. , Transnational Corporations in World Development, a re-examination, Ecosoc, 1978.
- U.S. Committee on Finance , Implications of multinational firms for world trade and investment and for U.S. trade and Labor, U.S. Senate, 1973, Washington.
- U.S. Department of Commerce , U.S. Direct Investment Abroad, 1966.
- Vagts, D. , The multinational enterprise : a new challenge for transnational law , Harvard Law Review, Vol. 83 n°4, 1970, p. 739-792.
- Van Achter, O. , De economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad, R.W. , 1974, kol. 2463 e.v.
- Van Achter, O. , Vrijheid van ondernemen en arbeidsrecht, Thesis, Leuven, 1975.
- Van Achter, O. , Overlegorganen, CED , Samson, 1978.
- Van Achter, O. , Syndicale afvaardiging, Verzamelwerk Arbeidsrecht, III, 8.

- Van Acker, G. , Ontwikkeling van de overlegeconomie, in BVVA, 30 jaar Belgische Arbeidsverhoudingen, Kluwer, 1977.
- Van Damme, F. , L'information et la consultation des travailleurs dans ma proposition directive sur les entreprises à structure, en particulier transnationale, Revue du Marché Commun, aug.-sept. 1981.
- Van Den Bulcke, D. , Buitenlandse Ondernemingen in de Belgische Industrie, Serug, Gent, 1971.
- Van Den Bulcke, D. , De Multinationale Onderneming, een Typologische benadering, Gent, Serug, 1975.
- Van Den Bulcke, D. , De impact van de multinationale ondernemingen op de chemische nijverheid in België, Bedrijfsraad Scheikunde, uiteenzetting gegeven voor de Algemene Vergadering van 3 juni 1976.
- Van Den Bulcke, D. , Boddewyn, J.J. , Martens, B. en Klemmer, P. , Investment and divestment policies of multinational corporations in Europe, West-Mead, Saxon House, 1979.
- Van Den Bulcke, D. en Halsberghe, E. , Employment effects of multinational enterprises : a Belgian casestudy, working paper n° 1 , I.L.O.
- Van Den Bulcke, D. et al. , De Multinationale Ondernemingen in de Belgische Economie, Gent, Serug, 1978.
- Van den Driessche, E. , Petroleum, een historisch overzicht, in Van Bilsen, A. (ed.) , Suiker en petroleum, 4e wereldconferentie van handel en ontwikkeling, UVOS, Gent, 1976.
- Van der Elst, J. , Kadersyndicalisme in industriële bedrijven, Fac. Sociale Wetenschappen, thesis, 1978.
- Van Ginderachter, J. , Les entreprises multinationales et la politique régionale de la CEE, Problèmes Economiques, 7 nov. 1973.
- Van Goethem , K. , De Belgische petroleumnijverheid, enkele economische aspecten, stencil, Brussel, 1966.
- Van Zuthem, P. , Arbeid en Arbeidsbeleid in de onderneming, Assen, Van Gorsum, 1967.
- Vaupel, J. en Curham, J. , The making of Multinational enterprises, Boston, 1969.

- V.B.O. , Het sociaal overleg op interprofessioneel vlak, Bundel van interprofessionele verklaringen, resoluties, collectieve overeenkomsten en akkoorden, 1936-1974.
- V.B.O. , Sluiting van ondernemingen en collectieve afdankingen, Brussel, 1977.
- Vernon, R. , Sovereignty at Bay, London, Longman, 1971.
- Vernon, R. , The Economic and Political Consequences of Multinational Enterprise : an Anthology, Boston, Harvard University, 1972.
- Vernon, R. , Big Business and the State. Changing Relations in Western Europe, Cambridge Mass. , Harvard Univ. Press, 1974.
- Vervliet, E. en Carton, A. , Welke crisis in de petroleumsector, De Gids op Maatschappelijk Gebied, n° 13, oct. 1978.
- Vervloet, J. , Le contrôle judiciaire des élections sociales, J.T.T. 1973.
- Vroman, S. , Union-non union spillovers, BJIR, november 1980.
- Waldorf, W. en Carlip, V. , Transnational Corporations : their impact on labor markets , a literature survey prepared for the United Nations Centre on Transnational Corporations, New York, 1978, mimeo.
- Walker, K. , Research needs in Industrial Relations, Melbourne, Aeshine, 1964.
- Walker, K. , Towards a useful general theory and comparative theory of industrial relations, Geneve, IIRA, 4e wereldcongres 1976 (stencil).
- Walker, K. , Psychology and Industrial Relations, in Stephenson, G. en Brotherton, C. , Industrial Relations, a social psychological approach, New York, Wiley, 1979.
- Walton, R. en Mc Kersie, R. , A behavioural theory of labor negotiations, Mc Graw Hill, 1965.
- Ward, J. , The International Corporation and Belgian Labor Relations: Seminar on the Multinational Corporation and Labor Relations in the EEC and Belgium, 21-24 jan. 1970.
- Warner, M. en Turner, L. , Trade unions and the multinational firm, Journal of Industrial Relations, vol.14 n°2, juni 197

- Warner, M. , The Comparative measurement of Industrial Relations in multinational Firms, Multinational Corporations and Labour Unions, Selected papers from a symposium in Nijmegen, 17-19 mei 1973, SUN 1973, p.143-151.
- Watson, T. , The personnel managers, Routledge & Kegan, London, 1977.
- Wedderburn, K. , Industrial Relations, in Hahlo, H. et al. (ed.) , Nationalism and the Multinational Enterprise, 1975.
- Weekes, B. , Mellish, M. , Dickens, L. en Lloyd, J. , Industrial Relations and the limits of law, Oxford, Blackwell, 1975.
- Weinberg, N. , Multinationals and Unions as Innovators and Change Agents, in Banks, R. en Stieber, J. , o.c. , 1977.
- Weiss, D. , Relations industrielles, Siney, Paris, 1973.
- Weiss, L. , Concentration and labor earnings, American Economic Review, march 1966.
- Wellens, K. , Internationale reglementering van transnationale ondernemingen, CED, Samson, Brussel, 1979.
- Wilkins, M. , The emergence of the multinational enterprise, Harvard University Press, Cambridge, 1972.
- Wilkins, M. , The maturing of Multinational Enterprise, American Business abroad from 1914 to 1970, Harvard Univ. Press Cambridge, Mass. , 1974.
- Wilkinson, R. en Burkitt, B. , Wage determination and trade unions, Scottish Journal of Political Economy, vol.20, 1973.
- Willatt, N. , Multinational Unionism, London, Financial Times Ltd.
- Williamson, S. , Multinational Enterprise : an overview, in Multinational Corporations and Labour Unions, Symposium Nijmegen, 17-19 mei 1973.
- Windmuller, J.P. , International trade union organisations : structure functions, limitations, International Labor (ed. by S. Barkin), Harper & Row, 1967.
- Windmuller, J.P. , The International Trade Union Movement and the Multinational Corporation, Paper presented at the Conference on the Multinational Corporation, Belfast, 31 may-2 june 1971.
- Windmuller, J.P. , Labor Internationals, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York.

- Witt, G. , Leitende Angestellten und Einheitsgewerkschaft, Europäische Verlagsanstalten, 1975.
- Wolman, L. , Ebb and Flow in trade unionism, Nat. Bureau of Economic Research, New York, 1936.
- Wood, S. et al. , The industrial relations systems concept as a basis for theory in industrial relations, BJIR, nov. 1975.
- Woodcock, L. , Labor and Multinationals, in Banks, R. en Stieber, J. o.c. , 1977.
- Woodward, J. , Industrial organisation, theory and practice, London, Oxford U.P. 1965.
- Woodward, J. (ed.) , Industrial organisation, behaviour and control, London, Oxford U.P. , 1970.
- Wuyts, K. , Arbeidsverhoudingen in de petroleumnijverheid, Thesis Pol.& Soc. , 1972.
- Young, S. en Hood, N. , The strategies of U.S. multinationals in Europe, Multinational Business, Economist Intelligence Unit, n° 2, 1980.
- , Multinationals, draft directive on disclosure, European Industrial Relations Review, nov. 1980.
- , Chronologie de l'affaire Ibramco, in : L'entreprise publique en Belgique, CRISP, Courrier Hebdomadaire, n° 630, 25.1.1974, p. 22-29.
- , Le secteur petrolier en Belgique, CRISP, C.H. n° 640, 5.4.1974.
- , Les cadres en Belgique, CRISP, C.H. n° 513, 5.3.1971.
- , Livre d'or de l'automobile et de la motocyclette, Royal Moto Union, Liège, 1951.
- , Un exemple d'action syndicale internationale : la FIOM, Intersocial, n°8, sept. 1975, p. 11-12.
- , Les entreprises multinationales et les relations professionnelles, Revue Internationale du Travail, vol. 107, n°6, juni 1973, p. 531-555.
- , Les syndicats face aux sociétés multinationales, Problèmes Politiques et sociaux, n° 264, 8.8.1975, p. 4-46.
- , Oil : the present situation and future prospects, OECD , 1975, p. 269.